Université de Genève

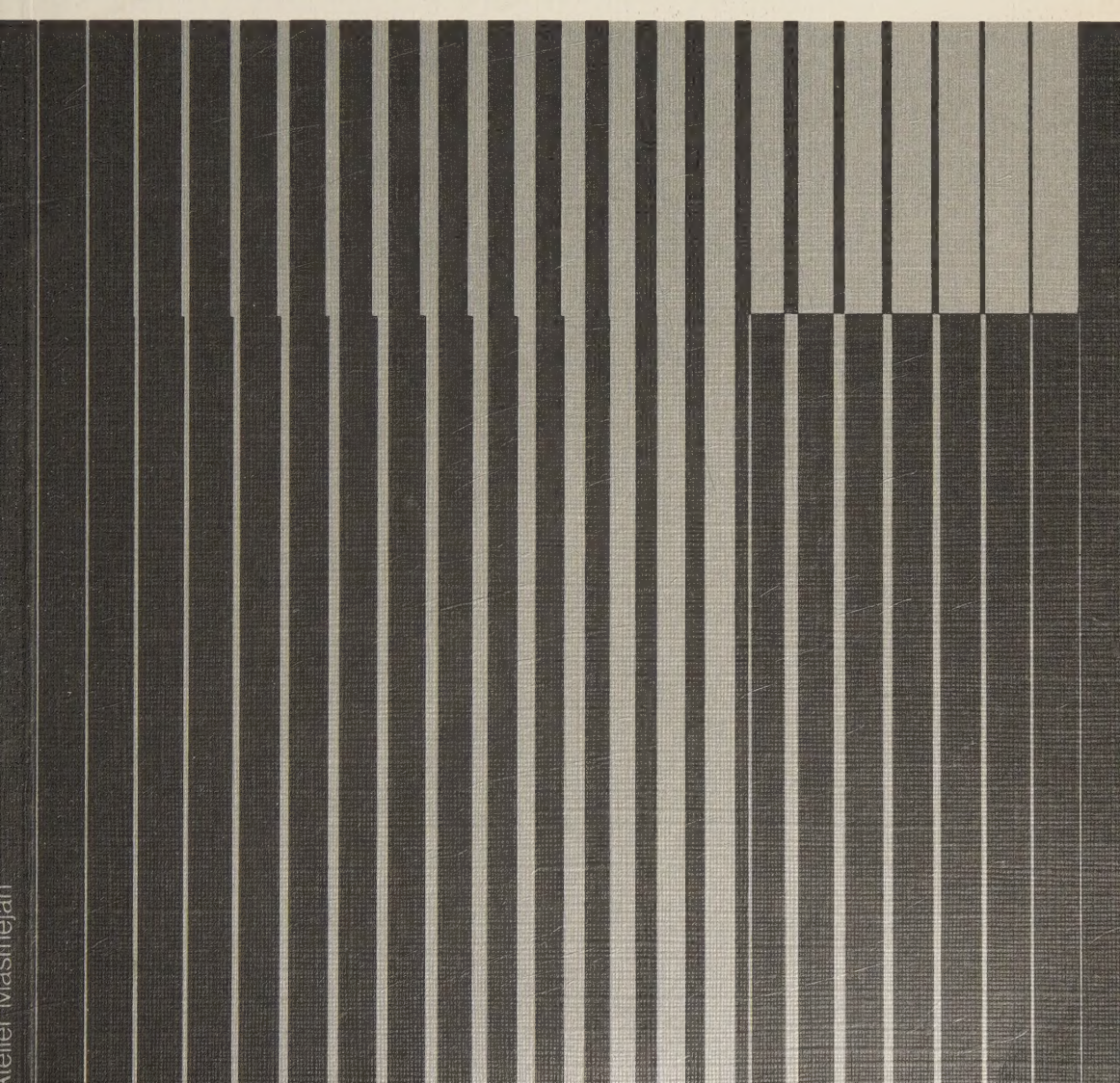
Faculté des sciences économiques
et sociales
Collection des thèses

Editions Peter Lang, Berne

1978

Jean-Noël Rey

Analyse du comportement des organisations syndicales dans le processus de décision en Suisse



Atelier Masmejan

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41545917_0025

Analyse du comportement des organisations syndicales dans le processus de décision en Suisse

Analyse du comportement des organisations syndicales dans le processus de décision en Suisse

Thèse présentée à la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Genève

par

Jean-Noël Rey

pour l'obtention du grade de
Docteur ès sciences économiques et sociales
mention science politique

Membres du jury de thèse

M. Beat Kappeler
Union syndicale Suisse, Berne

M. Jean Kellerhals
professeur, président du jury

M. Hans Schmid
professeur, Saint-Gall

M. Dusan Sidjanski
professeur, directeur de thèse

Collection des thèses de la Faculté des sciences économiques et sociales

Thèse no 262

PETER LANG
Berne · Francfort/M. · Las Vegas

La Faculté des sciences économiques et sociales,
sur préavis du jury, a autorisé l'impression de la présente thèse,
sans entendre, par là, émettre aucune opinion sur les propositions
qui s'y trouvent énoncées, et qui n'engagent que la responsabilité
de leur auteur.

Genève, le 27 juin 1978

le doyen:
Paul Guichonnet

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Rey, Jean-Noël:
Analyse du comportement des organisations syndicales dans le processus de décision en Suisse / Jean-Noël Rey. - Berne : Lang, 1979.
(Collection des thèses de la Faculté des Sciences Economiques et Sociales / Université de Genève ; No. 262)
ISBN 3-261-04707-0

Impression d'après le manuscrit de l'auteur

© Editions Peter Lang SA, Berne 1979
Successeur des Editions
Herbert Lang & Cie SA, Berne

Tous droits réservés
Rémpression ou reproduction interdite par n'importe quel procédé, notamment par microfilm, xérographie, microfiche, microcarte, offset etc.

Impression: Fotokop wilhelm weihert KG, Darmstadt

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

PREFACE

Jean-Noël REY en consacrant sa thèse de doctorat à l'étude de la politique syndicale en Suisse contribue à mieux faire connaître les activités des syndicats. Il contribue aussi par son analyse critique, à soulever les questions fondamentales auxquelles se trouvent confrontés les syndicats. En effet, l'auteur se propose non seulement de présenter les fondements de la politique syndicale, mais aussi et surtout les changements intervenus dans une période proche et tout récemment dans les fonctions et les domaines d'activités des syndicats. A cette fin, Jean-Noël REY pose trois questions: premièrement, quelle sorte d'organisation est le syndicat? Comment s'y répartissent les rôles et les pouvoirs? Deuxièmement, en quoi le mouvement ouvrier organisé est-il un facteur de changement? Et troisièmement, quelles sont les fonctions du syndicalisme actuel dans une société industrielle développée et comment les remplit-il?

Le développement de ces trois questions constitue le présent volume. L'auteur ne recule pas devant des jugements parfois très durs, mais ne tombe pas dans le travers de la critique facile. Au contraire, ses critiques forcent le mouvement ouvrier et les syndicats en particulier, à s'interroger sur les objectifs de demain.

REY constate que si le syndicalisme suisse - qui a trouvé au berceau, des structures politiques toutes faites - est pleinement intégré à l'ordre politique, il ne l'est pas pleinement à l'ordre économique, encore qu'il accepte le système des valeurs régnantes: la hiérarchie dans les entreprises, l'accroissement de la productivité, la division du travail, la croissance, l'expansion de la consommation, etc. C'est en somme pour que cette intégration économique cesse de leur être imposée telle quelle que les syndicats ont lancé l'initiative pour la participation. La réaction du patronat, mais aussi l'inégale répartition des fortunes et des revenus, l'insuffisance des droits des travailleurs dans les entreprises, tout cela, aux yeux de REY, confirme que les syndicats sont encore tenus à l'écart du pouvoir économique. Dans une société hautement industrialisée, les syndicats sont trop souvent contraints de transiger entre les exigences des travailleurs et les "impératifs" du système. L'ambiguité de ce rôle refléterait une certaine phase du développement de la société industrielle. Cependant, la concentration progressive du capital et des pouvoirs qu'il confère, de même que les perspectives à long terme, ne permettent pas de tenir pour immuable la politique actuelle des syndicats. C'est pourquoi ils s'interrogent sur leurs objectifs de demain.

Je voudrais faire une dernière remarque, en relevant que le travail de Jean-Noël REY a été réalisé après de nombreux contacts avec des syndicalistes, des membres et des militants syndicaux. Il a pu ainsi confronter la théorie à la réalité. On ne saurait trop insister sur la dimension qu'acquiert ainsi son ouvrage.

L'auteur ne se cantonne pas sur le terrain d'une science dépourvue de jugements de valeur, mais laisse percevoir sa sympathie pour des syndicats modernes, jouissant de la confiance des cercles de travailleurs plus larges encore.

Ce point de vue n'obscurcit cependant pas la perception des réalités, ce qui signifie que ce travail représente une contribution de valeur à la connaissance scientifique d'un domaine important des sociétés hautement industrialisées.

L'ouvrage de Jean-Noël REY mérite incontestablement de figurer parmi les ouvrages à consulter sur la politique des syndicats suisses.

Dr Richard MULLER

Président de l'Union
Syndicale Suisse

INTRODUCTION

Ce sont les organisations syndicales en Suisse qui font l'objet de ma recherche. Une recherche consacrée à l'étude des syndicats en tant qu'agent social au sein d'une société industrielle avancée.

Les syndicats, au même titre que les organisations patronales et paysannes, sont consultés par les pouvoirs publics suisses sur la plupart des problèmes relevant des domaines économiques et sociaux.

Les syndicats participent directement à l'élaboration et parfois même à l'exécution des décisions politiques nationales. Ainsi, le syndicalisme suisse semble avoir trouvé un certain équilibre entre la lutte des classes et la collaboration des classes.

Le sentiment de sécurité collective et de confiance dans l'avenir commun, fondé sur une acceptation unanime des valeurs nationales et sur la stabilité des institutions, et la croyance en la persistance d'un équilibre helvétique ont guidé la plupart des recherches effectuées jusqu'aux années 1970 sur le syndicalisme suisse. Mon objectif est de dépasser la description de l'organisation syndicale, groupe de pression face aux institutions politiques, pour montrer autant que possible la place et la fonction du syndicalisme suisse dans une société fortement industrialisée, aux caractéristiques spécifiques bien connues. Une société politique qui n'a pas été épargnée par l'aggravation contemporaine de certains problèmes économiques, politiques, sociaux et culturels.

La Suisse a connu, elle aussi, son mai 1968. "La dégénérescence de la critique, a dit à Lucerne le 29 mars 1971, l'ancien conseiller fédéral Celio, va si loin, que l'on pourrait croire qu'il est difficile de trouver dans ce pays quelque chose encore digne d'être défendu".

Ce pessimisme rejoint, en le renforçant, ce qu'il est convenu d'appeler le malaise helvétique. Certains ont dénié toute consistance à ce malaise, ou l'ont considéré comme le luxe d'un pays qui, bénéficiant d'une situation heureuse, peut éviter les graves préoccupations qui assaillent les voisins.

Pour ma part, je constate que les grèves sauvages de 1968, 1969 et 1970, si elles ont pris moins d'ampleur en Suisse qu'ailleurs, ont tout de même eu lieu. Leur impact sur le mouvement ouvrier organisé a été sensible. Preuve en sont les restructurations en cours au niveau des centrales syndicales, en vue de mieux associer la base aux prises de décisions. De là est née aussi une grande controverse sur les buts et la statégie syndicale du mouvement ouvrier en général. Mon étude se propose de saisir les dimensions de ces changements. Une part importante de mes efforts sera consacrée à l'étude de ce qu'on peut appeler un changement de fonction et une extension du champ d'activités syndicales.

C'est sous cet angle que je me suis posé trois questions qui sont autant d'hypothèses de travail.

1. Quelle sorte d'organisation est le syndicat? Comment s'y répartissent les rôles et les pouvoirs?
   Sous cette rubrique, beaucoup plus que l'existence même d'une bureaucratie, ce sont les problèmes de la concentration du pouvoir, du contrôle des adhérents sur leur organisation et finalement des rapports entre la base et les dirigeants qui ont retenu mon attention.

2. En quoi le mouvement ouvrier organisé, est-il un facteur social original et nouveau qui constitue pour la société dans son ensemble un facteur de changement du système capitaliste ou un facteur d'intégration socio-politique?

3. Quelles sont les fonctions du syndicalisme actuel dans une société industrielle développée et comment les remplit-il?

L'interrogation est vaste et complexe. Pour tenter d'y répondre, j'ai décidé de saisir les habitudes, les attitudes et le comportement d'un syndicat, l'USS, groupant plus de 60 % des syndiqués, à travers une étude à trois niveaux:

- le niveau des relations professionnelles
- celui des structures syndicales
- et celui des revendications syndicales.

En inversant la démarche habituelle, j'ai mis l'accent sur des aspects négligés ou ignorés du syndicalisme helvétique.

En bref, ma recherche comporte une étude de processus, d'acteurs et d'actions politiques.

Elle débute par un examen non exhaustif et sans ordre de priorité des signes du changement. Signes qui ne sont pas sans influer sur le rôle du syndicat dans une société industrielle développée. Dans cette première partie, je présente brièvement quelques théories sur le rôle des syndicats. Pour ce faire, je me base essentiellement sur la discussion théorique qui s'est déroulée en RFA depuis 1970. Discussion théorique partiellement ignorée dans notre pays et qui m'a permis de construire mon modèle d'analyse.

Dans la deuxième partie, je décris d'abord l'évolution des conflits depuis les années 1960 et porte mon attention sur les trois conflits récents, significatifs, mais méconnus, à savoir ceux intervenus chez Bulova (horlogerie), Matisa (machines) et Dubied (machines-outils). En étudiant ces conflits, j'ai eu le privilège de discuter avec les acteurs principaux et de consulter les documents originaux. L'étude de ces cas a donné une dimension originale à ma recherche en dégageant les nouveaux mouvements dans les relations entre employeurs et travailleurs. Cette partie est complétée par l'étude du processus de décision au sein de l'USS, de la démocratie syndicale et des projets de réforme de structures syndicales.

En concluant ces deux chapitres, j'ai essayé d'évaluer l'ampleur du mouvement de réforme aussi bien au niveau des relations professionnelles que de l'organisation elle-même.

La troisième partie qui constitue le coeur de mon étude, analyse dans le détail l'émergence de la revendication portant sur la participation des travailleurs, le lancement de l'initiative et la réaction du système politique.

Si j'ai mis plus particulièrement l'accent sur ce troisième niveau d'analyse c'est parce que

1) les revendications syndicales constituent le moteur de l'organisation;
2) c'est à travers elles que se dessinent les contours de la politique syndicale;
3) elles reflètent les aspirations des travailleurs.

L'analyse de cas proprement dite a été enrichie par une enquête personnelle effectuée auprès d'un échantillon représentatif des fédérations de l'USS et de la CSC, afin de saisir les convergences et les divergences des principaux intéressés sur le problème de la participation.

Enfin, dans une quatrième partie, je tente d'expliquer ce comportement syndical en suivant le syndicat à travers les institutions politiques et à travers ses structures. Je conclus par un essai sur l'émergence d'un nouveau type de syndicalisme dans les sociétés industrielles développées.

Mon analyse au niveau des relations professionnelles révèle que 1976 peut être qualifiée d'année de la grève en Suisse. Pourtant ce n'est ni la fin de la paix du travail, ni le refus des négociations entre partenaires sociaux, ni une prise de conscience nationale débouchant sur la lutte des classes.

De façon générale du côté syndical, on constate que la volonté de coopérer est encore plus forte que la volonté conflictuelle.

Les conflits de travail chez Dubied, Matisa et Bulova analysés en détail, ont montré que les travailleurs restaient désarmés face aux modifications des structures industrielles. Ils ont également révélé l'importance de l'entreprise dans la statégie syndicale et la nécessité de renforcer les réseaux syndicaux. Mais les conflits ont aussi été l'occasion de poser en termes nouveaux le problème de la paix du travail qui s'est avérée être un instrument efficace en période de haute conjoncture, certainement moins en période de crise. Des conflits analysés, il ressort enfin une constatation générale qui peut se résumer par le manque d'information des travailleurs sur leur entreprise et la faiblesse du syndicat au sein de l'entreprise.

Le cloisonnement professionnel et régional des travailleurs n'a pas permis que les conflits débordent le cadre local et régional. L'esprit de la paix du travail et la présence des travailleurs étrangers ont contribué à amortir les conflits.

Le regain des conflits, certes modeste, repose ainsi le problème de la présence syndicale dans l'entreprise, de l'autorité syndicale sur les travailleurs et des choix stratégiques des syndicats. Finalement, il démontre aussi à quel point le syndicat est devenu un élément d'intégration socio-politique.

Au niveau de l'analyse des structures syndicales ce qui m'a le plus frappé, c'est le caractère fortement hiérarchique et centralisateur de l'organisation syndicale. Il est surprenant en effet, qu'une organisation, attachée au fédéralisme politique, se structure de façon si centralisée. Mais d'un autre point de vue, cela n'a rien d'étonnant si l'on considère que l'importante contribution des syndicats à la stabilisation de la vie politique réside dans sa capacité à discipliner ses membres.

Les mouvements de grèves précédemment cités, ont révélé des revendications nouvelles, des méthodes nouvelles de luttes, mais aussi les structures syndicales rigides. Face aux structures souples, reflétant mieux les aspirations des travailleurs, l'appareil syndical a été battu en brèche. Une organisation construite par branches d'industrie a rencontré un mouvement d'entreprises.

L'appareil syndical a essayé de réagir en déclenchant un mouvement de réforme des structures, vite canalisé dans un mouvement de réforme des statuts. Le débat n'a pas été porté au niveau de la politique syndicale elle-même.

Une mesure de la démocratie syndicale et de la centralisation du processus de décision vient de nous être livrée par le développement du conflit opposant la direction de la FTMH aux signataires du Manifeste 77, la charte des minoritaires.

La tendance naturelle à la concentration du pouvoir au sein des organisations est renforcée en Suisse, par la relative faiblesse du pouvoir politique au niveau fédéral qui a donc besoin des organisations professionnelles pour mener à bien sa politique.

La concentration économique a contribué à accroître ce phénomène, mais aussi à révèler un malaise. Si, en période de haute conjoncture, la puissance des organisations se mesurait plus, en fonction de sa capacité à monopoliser un secteur de l'articulation et de la représentation des intérêts, en période de restructuration et de crise, les facteurs de puissance propres à chaque organisation reprennent leur signification. Parmi les facteurs de puissance des syndicats, le nombre des membres et leur capacité à les mobiliser sont déterminants. Or, c'est justement là que les syndicats se sont affaiblis. Par ailleurs en période de crise, on constate une tendance des syndicats à se replier sur eux-mêmes.

Cette tendance est renforcée par le fait que l'organisation syndicale reste profondément marquée par le professionnalisme, c'est-à-dire le souci d'une catégorie particulière de travailleurs, de défendre elle-même ses intérêts, sans les confondre avec ceux d'un groupe plus vaste. Pourtant, aux niveaux des structures syndicales et des relations professionnelles, la pression pour le changement n'a pas été si prononcée qu'au niveau des revendications.

En effet, les confédérations syndicales (USS, CSC, ASSE) et leurs fédérations ont revendiqué la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. Certes, les modèles de la participation des organisations syndicales révèlent des différences notoires entre eux. Mais pour la recherche présente, l'essentiel est de constater que tous les syndicats placent cette revendication dans leur priorités.

La participation est devenue un élément indispensable de la démocratie, un complément, je dirais même un approfondissement de la démocratie politique. Mais cet aspect a été quasiment absent des débats; cela est dû certainement au goût des hommes politiques suisses pour les discussions concrètes, méprisant toute confrontation idéologique.

Il faut constater que, indépendamment des réactions du système politique, la revendication de la participation a déclenché à l'intérieur des syndicats un mouvement de réflexion sur son devenir, ses objectifs. En d'autres termes, les syndicats ont trouvé l'occasion de réfléchir sur leur rôle dans la société.

Les syndicats suisses ont donc été sensibles aux aspirations nouvelles des travailleurs. Mais ont-ils précédé le mouvement de réforme ou ont-ils agi sous la pression sociale, le choix étant inévitable? A ce sujet, l'analyse du processus déclenché sur la revendication de la participation du 25 août 1971, date du dépôt de l'initiative, jusqu'au vote du 21 mars 1976, m'amène à faire trois constatations:

1. Le déclenchement du processus est ambigu.

   Si la majorité du mouvement syndical est acquise à l'idée de participation, il est loin d'être unanime sur la forme qu'elle devrait prendre. Pressés par le temps, les syndicats n'ont pas la possibilité, ni les moyens, ni peut-être l'habitude, de mener une campagne d'explication au sein de leur organisation. Ainsi les membres ne participent que de très loin à l'élaboration d'un programme de participation aux décisions dans les entreprises. Le programme vient d'en-haut, fruit d'un compromis entre les centrales syndicales. Le lent processus de maturation n'a pas lieu.

2. Son déroulement est ambigu. Toutes les associations économiques se déclarent d'accord avec l'idée pour mieux dénoncer le texte de l'initiative syndicale. Les premières escarmouches entre les syndicats et le patronat, montrent à quel point l'unité doctrinale manque parmi les syndicats. Pour les uns, c'est la participation au poste de travail qui est primordiale, pour les autres, c'est la participation aux conseils d'administration qui est essentielle.

3. Le terrain choisi pour revendiquer la participation est délicat. En effet, l'initiative est un instrument difficile à manier. En outre les syndicats maîtrisent mal les mécanismes parlementaires.

   Ainsi donc, les grands mouvements qui ont traversé le mouvement syndical européen ont aussi atteint la Suisse. Mais ils ont atteint la Suisse avec un certain décalage et ils semblent avoir été filtrés, canalisés par le système. En somme, ils se sont adaptés aux rythmes et aux conditions suisses.

De ce tableau, il se dégage une image conservatrice de l'action syndicale et une incapacité d'innover. Cela tient-il à l'organisation syndicale elle-même ou au système politique dans lequel elle agit?

Rappelons que l'intégration de l'organisation syndicale en Suisse est postérieure à la mise en place des institutions politiques.

En d'autres termes, le comportement des syndicats en Suisse et de l'USS en particulier est déterminé par des facteurs propres à son organisation interne, à son histoire, mais aussi et surtout aux institutions politiques.

Finalement, le syndicalisme suisse représente une particularité importante: il est pleinement intégré à l'ordre politique, alors qu'il ne l'est pas pleinement à l'ordre économique. Il joue son rôle intégrateur surtout par le biais de l'action politique. Il en résulte que l'intégration des travailleurs ne se fait pas dans l'entreprise, mais dans la communauté politique. C'est sans doute ce que le patronat a voulu lui rappeler par sa virulente campagne contre la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises.

En lançant leur initiative, les syndicats ont jeté une sorte de défi. En quelque sorte, ils ont oublié leur rôle intégrateur pour retrouver leur rôle d'innovateur.

De plus, ils ne respectaient pas les règles du jeu. Et cela de deux façons: premièrement, en posant au niveau politique un problème relevant essentiellement du domaine des relations professionnelles, domaine réservé en priorité aux négociations entre partenaires sociaux; deuxièmement, en n'empruntant pas, d'abord la voie interne, à savoir celle qui serpente à travers les commissions d'experts et les antichambres du pouvoir politique. En choisissant la voie royale de l'initiative, les organisations syndicales engageaient une bataille difficile. Il faut noter une fois de plus que le choix des moyens a été imposé par la CSC à l'USS. L'USS associée de près au gouvernement de la chose publique, ne recherche pas la confrontation ouverte avec les autres groupes. Elle respecte le monopole de fait en faveur des grandes associations faîtières et les règles qui en découlent: faible intensité de la compétition entre les associations, recherche constante du compromis, répartition de zones d'influence.

Mon analyse conclut aussi à la déradicalisation du mouvement ouvrier suisse et de son organisation. Cela ne signifie pas que le mouvement ouvrier et son organisation acceptent les inégalités sociales; mais simplement, que les tensions dues à l'existence de ces inégalités sont dirigées vers des canaux non politiques.

L'intégration syndicale, la présence du syndicat au sein du pouvoir politique, la participation de sociaux-démocrates à l'exercice du pouvoir au sein de coalition, loin de présenter une menace pour l'ordre établi, a eu comme fonction de canaliser les revendications des propres organisations ouvrières et de persuader ses membres d'accepter l'essentiel d'une politique néo-capitaliste que les leaders ouvriers ont eux-mêmes sanctionnée.

Ces observations m'amènent à postuler qu'à une phase avancée de l'industrialisation sociétale correspond un type de syndicalisme particulier. Un syndicalisme, dont la marge de manoeuvre au niveau de ses fonctions traditionnelles, est fortement limitée. Mais un syndicalisme qui élargit ses tâches, en participant au système global assurant la bonne marche de l'économie. Dans ce sens, le syndicat doit accepter un rôle de serviteur, de rouage de la société industrielle que lui octroie le système capitaliste. Il satisfait les besoins de la société industrielle avancée en canalisant le mécontentement ouvrier, né au sein des entreprises, vers les procèdures établies pour le réglement des conflits. Il contribue égale-

ment à alléger les conséquences de l'adaptation de l'économie à une technologie toujours plus poussée. Il sert à convaincre les travailleurs de la nécessité des choix économiques et à ôter tous obstacles qui pourraient les mettre en danger.

Mon analyse révèle donc un syndicat, institution politique, gestionnaire, mais aussi ambassadeur de la société industrielle auprès des travailleurs.

Pour conduire à terme ma recherche, j'ai eu recours à des documents écrits: documents officiels des organisations syndicales, de l'administration fédérale et du parlement. Mais aussi à une dizaine de quotidiens choisis selon le triple critère de la répartition linguistique, régionale et politique. Une série d'interviews non directifs réalisés auprès de fonctionnaires syndicaux, de l'administration et des parlementaires m'ont permis de confronter mes réflexions à la réalité syndicale. Il est évident que l'élaboration du questionnaire envoyé aux fédérations sélectionnées de l'USS et de la CSC m'a posé des problèmes complexes liés à la recherche empirique. L'administration du questionnaire avait comme objectif de contrôler mes hypothèses de travail. De nombreux ouvrages et articles sur les problèmes syndicaux en Suisse, en Allemagne, en France, aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne ont également été consultés.

J'ai donc utilisé les techniques d'analyses classiques en sciences sociales, à savoir, analyse de contenu, divers types d'enquêtes et statistiques descriptives.

A titre de conclusion, j'aimerais souligner qu'une telle recherche ne peut être exempte de lacunes et d'imperfections. Je dirais que cela est normal vu l'ampleur du sujet d'une part, et les conditions dans lequel l'exercice s'est déroulé, d'autre part.

PREMIERE PARTIE

LES SYNDICATS DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE DEVELOPPEE

CHAPITRE 1

LES SIGNES DU CHANGEMENT

Différents problèmes, relativement nouveaux pour le syndicat, ont surgi au cours de ces dernières années et l'ont mis face à des situations qu'il a eu du mal à maîtriser: l'arrivée en masse des travailleurs étrangers et du personnel féminin sur le marché du travail, le passage du secondaire au tertiaire, l'augmentation du champ d'activité de l'Etat...
Ces facteurs, d'une façon ou d'une autre, ont influé sur la politique syndicale. Ils ne sont pas étrangers à la volonté affichée des syndicats européens de rechercher de nouvelles voies d'action, de redéfinir leur politique en fonction des données nouvelles.

L'objectif de ce premier chapitre est de cerner le phénomène au niveau de la réalité syndicale, d'une part, et de dégager la réaction des syndicats suisses, d'autre part. Ces facteurs ont-ils influé sur la politique syndicale en Suisse? Si oui, quels problèmes ont-ils posés et comment les syndicats suisses ont-ils tenté de réagir? Telles sont les questions que j'examine dans ce premier chapitre.

L'observation

1. Les travailleurs étrangers

Les problèmes soulevés par l'arrivée massive de travailleurs étrangers ont sans doute été de ceux qui ont le plus fortement marqué la politique syndicale et particulièrement la politique syndicale en Suisse.

Jusqu'au début des années 60, l'entrée de la main-d'oeuvre étrangère a été exclusivement déterminée par la demande de notre économie et les possibilités de recrutement. La persistance presque ininterrompue de la haute conjoncture, ainsi que les efforts tendant à libéraliser les migrations dans le cadre de l'intégration européenne, ont abouti à une forte augmentation du nombre des travailleurs étrangers. Cela a contraint les autorités fédérales à examiner le rôle de la main-d'oeuvre étrangère, ainsi que la politique libérale d'admission, et à prendre un certain nombre de mesures pour contrôler la population étrangère.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution démographique de la Suisse de 1941 à 1970. Il montre l'évolution ascendante de la population étrangère en Suisse.

Tableau 1

Année	Suisses	Etrangers	Suisses et Etrangers
1941	4.042.000	224.000	4.266.000
1950	4.430.000	285.000	4.715.000
1960	4.844.000	506.000	5.350.000
1970	5.190.000	1.003.000	6.193.000

Abstraction faite des saisonniers et des frontaliers, mais compte tenu des fonctionnaires internationaux (1).

La présence de quelque six cent mille étrangers exerçant une activité lucrative a inquiété une grande partie de la population. Une partie d'entre elle a estimé que la stabilisation était insuffisante et en a réclamé une forte diminution. Cinq initiatives populaires prônant cette idée ont été déposées et débattues.

La plus célèbre d'entre elles, l'initiative Schwarzenbach, du nom de l'initiateur, déposée en 1969, est rejetée en 1970 en votation populaire par 54 % du corps électoral seulement (2). Cette initiative a révélé notamment, la profonde division des travailleurs et l'embarras des syndicats. Que signifie pour les centrales syndicales, l'arrivée massive de travailleurs étrangers? En général, une forte immigration signifie:

- l'aggravation du caractère hétérogène de la classe ouvrière ou même à proprement parler une fragmentation du champ de recrutement syndical;

- une menace contre leur représentativité et leur degré d'organisation ou même leur fondement institutionnel, s'ils n'arrivent pas à intégrer les ouvriers immigrés;

- un renforcement des conflits consécutifs à l'immigration, entre les bases existantes et les nouvelles forces de travail. Ainsi des conflits peuvent naître non seulement par suite des différences normatives culturelles, de l'attitude face au travail en particulier, mais également par suite d'une concurrence potentielle concernant les places de travail, les logements;

- une verticalisation de leur base, en particulier lorsqu'on en arrive à un processus différentiel de mobilité au sein de la classe des travailleurs autochtones.

Par conséquent, il peut sembler logique pour les syndicats de s'opposer à l'immigration; mais dès qu'il y a des immigrants dans le pays, il est essentiel de les organiser, non seulement dans leur propre intérêt, mais dans l'intérêt du reste des travailleurs. De la sorte, il existe une contradiction potentielle entre la politique d'immigration des syndicats, d'une part, et la politique envers les immigrants une fois dans le pays, d'autre part (3).

Ce dilemne, les syndicats le revivent au niveau de leur aspiration contradictoire qui vise à une expansion économique continue et à une réduction de la main-d'oeuvre étrangère. Ce conflit d'intérêt prend particulièrement de l'ampleur dans un pays où les partenaires sociaux ont signé un armistice, la paix sociale, basé sur la prospérité économique.

Quelle fut l'attitude des organisations syndicales suisses à l'égard du problème des travailleurs étrangers? Quels efforts ont-ils entrepris en vue de l'intégration de la main-d'oeuvre étrangère?
Dès le début de l'immigration des travailleurs étrangers, au milieu des années 50, dont le mouvement paraissait alors être réversible, les syndicats voyaient la chose d'une manière très sceptique. Ceci ne provient pas en premier lieu du fait que déjà alors, ils craignaient un processus de fragmentation et de division, mais bien pour des raisons de concurrence potentielle sur le marché du travail. Ils craignaient non seulement une influence négative sur de futures augmentations de salaires, mais surtout une menace sur l'emploi pour la main-d'oeuvre indigène dans le cas d'une récession économique (4).

Le rapport d'activité de la FTMH de 1955 écrit:

> "Laisser entrer librement des contingents supplémentaires conduit à un engorgement et devient pour cette raison, en cas de recul de l'évolution conjoncturelle, une surcharge. Une attitude trop tolérante des syndicats dans cette question peut un jour, se retourner contre nous. Nos exhortations à la retenue devraient par conséquent ne pas être prises à la légère" (5).

Dès 1957, les syndicats luttent pour la limitation de l'immigration. L'USS, pour la première fois, met instamment en garde les autorités fédérales contre les risques d'un excès de pénétration étrangère. Dès ce moment, l'USS ne cesse d'insister sur la nécessité de réduire la population étrangère.

Toutes sortes de résolutions et d'interventions auprès du Conseil fédéral, que je ne puis analyser en détail, en témoignent. Parallèlement à l'opposition contre l'immigration, les syndicats demandent l'égalité de traitement des travailleurs suisses et étrangers. Dans son programme de travail, l'USS insiste sur le fait que "les travailleurs étrangers doivent être occupés aux mêmes conditions de travail et de salaire que la main-d'oeuvre indigène. L'égalité de traitement entre les travailleurs étrangers et suisses en matière d'assurances sociales doit être garantie par des accords internationaux fondés sur le principe de la réciprocité" (6). Ceci traduit aussi bien un souci protectionniste visant à défendre les travailleurs indigènes contre la concurrence étrangère, qu'une nécessité d'empêcher la sous-enchère sociale et salariale.

Bien que les syndicats, après avoir constaté l'irréversabilité de l'immigration de la main-d'oevre étrangère, aient recherché de plus en plus de l'intégrer, le succès est plutôt mince, à l'exception de la FOBB. L'engagement de fontionnaires pour travailleurs étrangers, les services de formation et de consultation, les écrits en italien et en espagnol en particulier, n'ont pas permis d'augmenter le degré d'organisation. Ceci n'est pas seulement la conséquence de la politique syndicale envers la main-d'oeuvre étrangère, mais également des caractéristiques

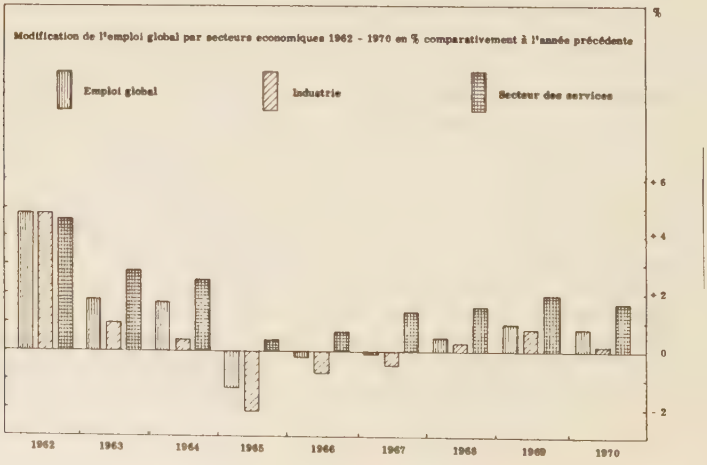
structurelles de celle-ci. En effet, la main-d'oeuvre étrangère manque souvent des fondements culturels pour une participation aux syndicats suisses. Un système de référence qui se rapporte au concept de l'émigration, des conditions de socialisation différentes comme l'origine rurale ou artisanale entre autre, rendent difficile une mobilisation collective. Au stade actuel de l'évolution, les syndicats se préoccupent encore presque exclusivement de la main-d'oeuvre indigène, dont la position structurellement privilégiée, implique assez souvent de fortes oppositions d'intérêts par rapport à la main-d'oeuvre étrangère.

Les travailleurs étrangers en Suisse montrent une tendance forte et croissante à construire des associations propres, autonomes, en dehors des syndicats suisses traditionnels et à défendre directement leurs intérêts face au patronat. Bien qu'il n'y ait aucune donnée statistique précise, il semble que le degré d'organisation des travailleurs étrangers dans les syndicats suisses, à l'exception de la FOBB, est très faible. D'après des estimations de 1968, ils ne représenteraient que le 10 % des effectifs des fédérations de l'USS. Il semble que le pourcentage soit plus grand à la CSC par suite de sa base normative, le catholicisme. Ils y représenteraient le 15 %. A la FTMH, le plus grand syndicat d'industrie, la part des ouvriers étrangers était de 12 % en 1960 et d'environ 16 % en 1970. Sur les 120.000 travailleurs étrangers occupés dans l'industrie de la métallurgie et des machines, seulement environ 17 % font partie de la FTMH. Dans l'enquête sur les travailleurs suisses et italiens, sur 468 travailleurs italiens questionnés sur leur appartenance syndicale, 15 % ont répondu en faire partie, 84 % non et 1 % n'ont pas donné de réponse. Une exception est constituée par la FOBB, dont le recrutement se fait dans un secteur qui traditionnellement comprend une grande proportion d'étrangers (7).

2. Cols bleus - cols blancs

Ces concepts sont malaisés à cerner d'un point de vue statistique. L'intérêt pour ma recherche réside dans le glissement du secondaire vers le tertiaire. Le graphique ci-dessous montre l'évolution qui s'est produite de 1962 à 1970.

Tableau 2



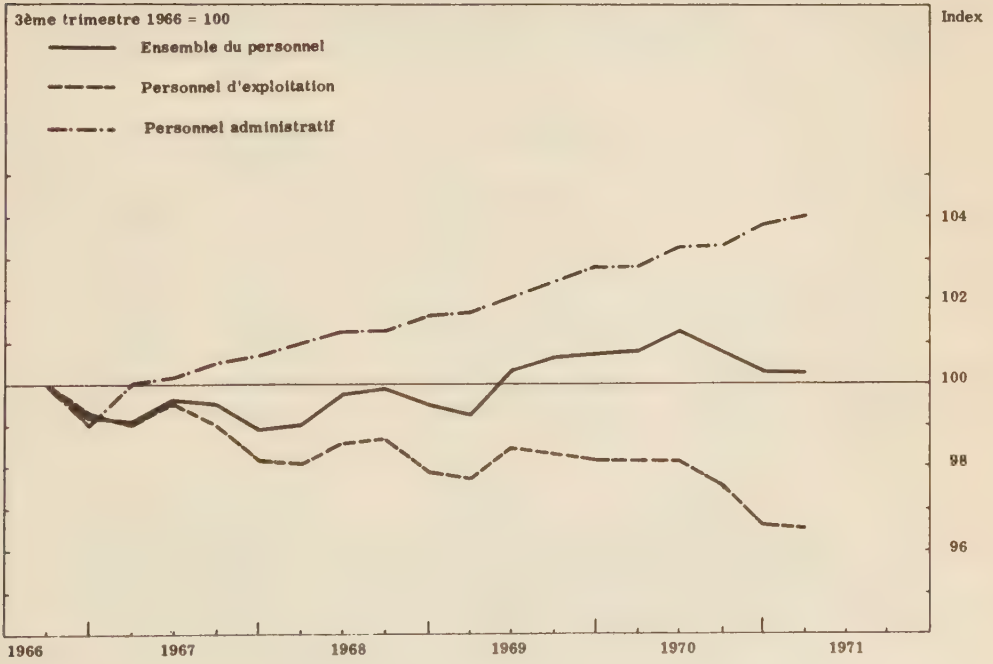
Cette tendance que l'on enregistre depuis plusieurs années s'est confirmée. D'après les premiers résultats provisoires du recensement fédéral des entreprises de septembre 1975, le secteur tertiaire fournit du travail à 1,332 million des 2.700.000 personnes occupées dans l'économie suisse, et sa part au total de la population active dépasse pour la première fois (de 137.000 unités) celle de l'industrie, qui a toujours été le secteur le plus important depuis la fin du siècle dernier. De même que dans les autres pays industrialisés de l'Occident - mais avec un certain retard - on constate ainsi également chez nous un déplacement de la main-d'oeuvre vers le secteur des services.

Alors que le nombre des personnes acitves des services a passé de 1,099 million en 1965 à 1,332 million en 1975 (+ 21 %), l'effectif de la main-d'oeuvre agricole a diminué, pendant la même décennie, de 80.000 unités ou de près d'un tiers et celui du personnel du secteur secondaire de 210.000 (- 15 %). La part de l'agriculture et de l'horticulture à l'ensemble de la population active s'est réduite de 9 à 6,2 %, celle du secteur secondaire de 51,2 à 44,4 % et la proportion des personnes occupées dans le secteur tertiaire s'est accrue de 39,8 % à 49,4 % (9).

Le déplacement du centre de gravité de l'atelier vers le bureau est sensible également au niveau de l'industrie, comme le montre le graphique ci-dessous (10):

Tableau 3

Evolution de l'emploi global du personnel d'exploitation et du personal administratif dans l'industrie 1966 - 1971



Les industries les plus touchées par ce phénomène sont les industries chimiques, celles des machines et métaux. Cette évolution exige un effort particulier de la part des fédérations syndicales. Du côté de l'USS, la FOBB et la FTMH ont essayé de faire face à la situation en ménageant une place particulière aux employés. Des groupes d'employés techniques ont été créés. Les syndicats chrétiens en ont fait de même. Cette extension du champ de recrutement n'a pas été sans problème. Les difficultés sont venues d'abord des organisations qui regroupent traditionnellement les employés. Ces organisations qui relèvent pour la plupart du type corporatiste, veulent préserver leur champ de recrutement. Une délimitation des champs de recrutement conclue en 1944 entre l'USS et la FSE a été renouvelée en 1975 (11).

Les difficultés viennent ensuite du patronat, qui veut éviter à tout prix que les cols bleus et les cols blancs s'organisent dans le même syndicat. Outre le renforcement du syndicalisme, il craint que sa politique de division de la classe travailleuse, qui se manifeste en l'occurence par des conditions de travail différentes entre ouvriers et employés, soit mise en danger. Il perdrait un sérieux moyen de pression.

3. Le travail féminin

En 1975, les femmes représentaient le 32,9 % de l'ensemble de la population active. Une comparaison au niveau international montre que le taux d'activité des femmes suisses est très élevé. La période de récession que traverse le monde occidental depuis 1974, a sans doute atténué le phénomène sans pour autant l'éliminer.

Tableau 4

Pays	Population active		Population active féminine	
	1970	1975	1970	1975
France	41,6 %	42,2 %	28 %	29,3 %
Rép. Féd. d'Allemagne	43,8 %	45,3 %	30,2 %	31,7 %
Italie	35,5 %	37,3 %	18,6 %	20,3 %
Grande-Bretagne	45,7 %	46,2 %	32 %	33,1 %
Etats-Unis	40,8 %	44,2 %	29,5 %	32,7 %
Suisse	47,9 %	48,7 %	32,4 %	32,9 % (12)

Malgré le haut taux d'occupation, les organisations syndicales ont du mal à syndiquer les femmes. L'évolution des effectifs féminins de l'USS démontre que depuis 1950, ces effectifs n'ont cessé de baisser. Si en 1950, les femmes syndiquées représentaient le 12 % des effectifs totaux de l'USS, elles ne représentent qu'à peine 8 % en 1972. En 1976, le niveau de 1950 était rattrapé. En 1971, les femmes

représentaient le 10 % des effectifs totaux de la CSC. Par conséquent, non seulement le taux de syndicalisation des femmes est bas, mais il régresse. A cela, plusieurs raisons. Tout d'abord le personnel féminin se trouve dans les secteurs industriels en déclin: l'industrie textile, le papier, ou dans les secteurs économiques peu importants. Ensuite, celui-ci est plus fortement représenté dans le secteur tertiaire que dans le secteur secondaire, domaine traditionnel des organisations syndicales (13). En 1973 (chiffre 1970) les femmes représentaient la bonne moitié des travailleurs du secteur tertiaire. Enfin, les raisons de ce faible taux de syndicalisation sont à rechercher dans les structures syndicales elles-mêmes. Ces dernières ont un caractère trop masculin. Il semble que jusqu'à maintenant, les revendications spécifiques des femmes n'ont pas trouvé une audience suffisante. Certes, les syndicats ont créé des commissions féminines consultatives. Mais celles-ci ne peuvent que livrer des suggestions et des recommandations. Leur rôle est limité, bien souvent, elles se contentent d'appuyer des initiatives venant de l'extérieur de l'organisation. Ce manque d'audience est aggravé par le fait que les femmes organisées se concentrent dans de petites fédérations syndicales. Au sein de l'USS, par exemple, les plus forts contingents de femmes syndiquées se retrouvent plutôt dans des fédérations comme la FVCE (1,3 % des effectifs de l'USS), la FCTA (7,3 %) ou la FTCP (3 %). La seule exception à cette règle est le nombre de femmes (environ 10.000) syndiquées à la FTMH et recrutées dans le secteur horloger. Dans le secteur public, les taux élevés de syndicalisation féminine se situent dans les activités (TT, PTT), où la présence féminine est soit majoritaire, soit forte.

Mais la raison fondamentale, expliquant qu'en général le degré d'organisation des femmes est sensiblement plus bas que celui des hommes, est à chercher dans la position de la femme dans la société et dans les images dominantes de son rôle.

4. L'évolution des membres

Effectifs des organisations syndicales les plus importantes en Suisse.

Tableau 5

Effectifs des confédérations syndicales

Années	Union syndicale suisse	Conf. des syndicats chrétiens	Association suisse des salariés évangéliques
1960	437.006	79.652	14.700
1965	449.604	92.537	14.824
1970	436.669	93.680	13.943
1975	471.562	106.061	14.795
1976	474.725	106.970	15.146

Tableau 5a

Effectifs des fédérations membres de l' USS

Années	FOBB	FVCE	FSORC	FCTA	USL	FTMH	FCTA	FST	SEV	UPTT+ ASFTT+ FSPD	VPOD	SSM
1960	83.304	7.435	4.634	42.012	3.938	130.306	22.833	12.682	61.292	31.672	36.898	-
1965	90.401	6.710	4.334	40.622	4.648	134.835	17.934	13.922	61.958	35.227	39.013	-
1970	98.480	5.594	3.740	33.844	5.554	126.283	14.546	14.914	58.379	36.025	39.310	-
1975	111.005	5.846	3.607	31.238	6.260	144.205	15.327	15.736	58.715	38.594	40.030	999[r]
1976	111.431	5.905	3.324	31.779	6.279	144.681	15.084	15.316	58.514	39.205	41.716	1.491

r Nouvelle fédération, affiliée à l'USS dès 1974.

En 1970, année du recensement, la Suisse comptait 795.008 travailleurs organisés au total. L'USS en groupait 436.669 ou 54,5 %. Le nombre total des salariés était alors de 2.683.074. On arrive donc à un degré d'organisation de 29,6 % (1960: 34,2 %). La situation s'est un peu améliorée en 1974, puisque le nombre des travailleurs organisés a atteint 838.560. De 1960 à 1974, le nombre des travailleurs affiliés à des syndicats s'est accru de 102.354 au total. Par rapport à 1960, il s'agit d'une augmentation de 14 %. Durant la même période, le nombre des salariés a cependant progressé de 25 %. On constatera enfin que 13 % de la population totale fait partie d'une organisation professionnelle.

Le degré d'organisation après une phase de régression, connaît actuellement une certaine phase ascendante. Je ne puis ici analyser en détail ce phénomène. Il suffit de rappeler pourtant que le travailleur s'organise dès le moment où le coût marginal de son adhésion à un syndicat est moins élevé que le revenu marginal qu'il en retire. Dès qu'il voit un rapport étroit entre son affiliation et certaines revendications présentant un intérêt très concret pour lui, le syndicat lui paraît être une institution indispensable, dont il a besoin et qui a besoin de son soutien. On a la nette impression qu'il raisonne alors de la même façon qu'au moment de la conclusion d'un contrat d'achat ou d'assurance (15).

Les périodes de difficultés économiques précisément, rendent le syndicat à nouveau attractif pour le travailleur, car le chômage menace. C'est une période de ce genre que la Suisse a traversée à partir de 1974. Dès lors, si la stagnation, voire même la régression des membres du syndicat, laisse place à une augmentation des effectifs, les questions fondamentales qu'elle a soulevées restent toujours d'actualité. J'en citerai deux que j'estime essentielles:

1. le problème des contacts entre la base et le syndicat
2. le problème des travailleurs non-organisés.

Deux enquêtes, un sondage d'opinion effectué par le département de science politique de l'Université de Genève et une enquête d'Uniprognosis S.A. (16) permettent de poser le problème. Malheureusement, trop peu d'enquêtes ont été consacrées en Suisse au monde du travail pour que je puisse disposer de données suffisantes. En bref, ces deux enquêtes révèlent que:

- la très grande majorité de la population pense que les syndicats sont nécessaires;
- les syndicats jouissent de plus grandes sympathies auprès des employeurs qu'auprès des femmes;
- chez une très grande proportion des personnes questionnées, il existe un manque notoire d'informations sur les syndicats.
- parmi les syndiqués, une majorité regrette que l'action syndicale se soit déplacée du centre initial de ses préoccupations, à savoir le travail, pour se concentrer sur son rôle d'instrument de politique sociale dans des domaines intéressant l'ensemble de la collectivité. Le syndicat est devenu peu à peu un instrument autonome et efficace dont l'utilisation ne dépend plus directement de l'esprit combattif et de la participation des membres (17).

Un véritable problème de communication se pose entre les dirigeants qui font la politique syndicale et la base qui doit l'approuver. La base, prise dans son sens large, est perplexe au sujet de sa compétence en matière de décisions. Elle acquiert la conviction que ses revendications dans le cadre de l'organisation syndicale ne sont pas prises suffisamment au sérieux. La conclusion de conventions intersectorielles, les arrangements et les négociations dépassant le cadre de l'entreprise, exigent tellement d'efforts que les secrétaires syndicaux n'ont pas le temps, ni le courage de se consacrer avec la même énergie aux côtés de leurs propagandistes, à l'action au niveau de l'entreprise et sur le plan local. C'est dire que les améliorations individuelles, les classes salariales et les problèmes internes des entreprises ne retiennent pas assez leur attention, ni ne font l'objet de revendications défendues dans un esprit suffisamment combattif (18).

Il s'ensuit que, si le profil du syndicalisme s'est enrichi sensiblement, il a dépassé l'objectif principal des aspirations et des motivations du salarié: l'emploi, le lieu de travail (19). Or, n'est-ce pas en premier lieu ses expériences professionnelles qui ont poussé le travailleur à considérer le syndicat comme son représentant? Le décalage entre la politique syndicale et les aspirations des travailleurs est en grande partie la cause des contradictions qui entachent l'image du syndicalisme et que l'augmentation conjoncturelle des membres n'élimine pas.

5. La crise économique

A une phase d'expension inconsidérée a succédé une phase de récession qui indique que la croissance économique quantitative, tout au moins, a des limites bien précises: dégradation de l'environnement, diminution des matières premières, crise de l'énergie.

La caractéristique principale de la crise en Suisse est le recul abrupt de l'emploi, la diminution massive de places de travail. Selon les données du Bureau fédéral de statistique, le degré de l'emploi en Suisse a diminué de 10, 8 % du premier trimestre 1974 au premier trimestre 1976, ce qui signifie que, durant cette période, 300.000 postes de travail ont disparu en chiffres ronds.

La plus touchée par ce recul est l'industrie de la construction, dans laquelle, pour la seule année 1975, 1/4 des places de travail ont été perdues. La même proportion se retrouve à peu près dans l'industrie horlogère. Le professeur Bombach estime, que depuis 1973, il faut compter une perte de 372.000 places de travail, ce qui correspond à un recul de 12, 2 %. Le chômage massif qui s'ensuivit s'est résorbé en partie grâce aux travailleuses et travailleurs étrangers. En l'espace de deux ans (avril 1974 - avril 1976) plus de 200.000 d'entre eux durent quitter la Suisse. Ils se répartissent comme suit:

Travailleurs avec permis annuel	87.070 = 29 %	de l'effectif total
Frontaliers	21.820 = 20 %	" " "
Saisonniers	92.006 = 76 %	" " "
En tout	200.896	(20)

La statistique officielle du chômage au début de l'été 1976 révèle en chiffres ronds 20.000 chômeurs. Les autres 60 à 80.000 personnes se trouvant sans emploi, se composaient de femmes, de jeunes, de pensionnés et autres qui ne s'annoncent pas aux offices de chômage. Cela, soit parce qu'ils n'ont pas le droit, soit parce qu'ils ne cherchent plus une autre occupation, estimant leurs chances d'en obtenir trop minimes.

Pour comprendre les répercussions de la crise, il faut encore rappeler qu'au moment de son paroxisme plus de 120.000 travailleurs se virent contraints au travail partiel (février 1976). L'ensemble de l'industrie suisse se trouva en crise. A l'exception de la production d'énergie, le recul touche tous les secteurs. Au total, le recul de la production industrielle en 1975 est en chiffres ronds de 15 %.

Depuis le premier trimestre de 1975, on enregistre une baisse sensible des exportations et par là de l'indice d'exportation (industrie textile, chimie, industrie des machines). Il s'ensuivit une situation particulièrement précaire dans l'industrie horlogère. Toutefois, même si le recul des exportations en 1975 a augmenté la crise en Suisse, ce ne fut cependant pas une crise de l'industrie d'exportation. Comparée avec la partie de l'industrie suisse tournée vers le marché interne, à part l'horlogerie, l'industrie d'exportation s'en sortit relativement bien. La baisse des exportations en 1975 ne correspond qu'à la moitié de la proportion du recul total de la production industrielle environ. En Suisse, en 1975 par rapport à 1974, la totalité des exportations a baissé de 8,2 % alors que pour les importations, cette baisse a été de 17,2 %. Pendant le premier semestre de 1976 en comparaison avec le premier semestre de 1975, le volume des exportations à nouveau est sensiblement monté (+ 10 %). C'est en particulier la chimie, l'industrie textile et les machines qui comblèrent le recul. La situation de l'horlogerie demeure précaire. Par contre, les importations n'ont que faiblement augmenté (+ 5 %) par rapport au point le plus bas de 1975.

Alors que durant la phase de croissance, la haute intégration institutionnelle et la consolidation des syndicats ont été liées à une moins grande intensité des conflits et à une forte démobilisation de la base, en période de croissance zéro, l'intégration institutionnelle sera liée à une intensité de conflit plus élevée et à une mobilisation plus grande. Les syndicats se trouveront placés face à un dilemne. En effet, il leur sera de plus en plus difficile de faire coincider les attentes des partenaires sociaux et les aspirations de la base (21).

Conscients des dangers qui les guettent, les syndicats ont réagi violemment aux tentatives des groupes marginaux, tels le POCH (organisation progressiste de Suisse) et la Ligue Marxiste Révolutionnaire de récupérer le malaise dû à la crise. S'exprimant au congrès de Bâle, E. Canonica déclarait en substance que l'USS lutterait contre le facile extrémisme des groupuscules et s'opposerait à toute tentative de ceux-ci de s'accaparer des domaines qui relèvent pour une large part de la compétence des syndicats ou qui touchent très étroitement leur domaine d'activité. Il affirmait:

> "... la nécessité d'actions concertées, d'aiguillages et de contrôles conçus de manière à garantir, dans l'intérêt de la collectivité, une évolution (économique) dans la stabilité".

"A la notion d'économie libre ou sociale de marché, nous opposons celle d'économie solidaire de marché, d'une économie dont l'évolution est commandée par des décisions concertées, elles aussi, de l'Etat, des employeurs et des travailleurs, ce système laissant cependant une large marge au jeu des lois économiques" (22).

6. L'extension du champ d'activité de l'Etat

Dans leurs relations avec l'Etat, les syndicats affirment leur autonomie en matière de politique des revenus et d'amélioration sociale. Ce principe est inscrit dans le programme de l'USS (23). L'USS est une organisation fondée sur l'entr'aide. Elle vise au premier chef à atteindre ses objectifs par le moyen de la solidarité. Elle requiert l'aide de l'Etat quand ses forces sont insuffisantes. Son action est dictée par le principe: entr'aide dans la mesure du possible, intervention de l'Etat quand elle est nécessaire. Aujourd'hui, qu'en est-il de ce principe?

Nous touchons ici à des problèmes qui sont d'une importance décisive en ce qui concerne la réglementation future des relations entre employeurs et travailleurs. Il s'agit de la tendance qui existe de faire jouer à l'Etat un rôle de redistributeur de richesse. L'Etat s'arroge toujours plus d'autorité; du rôle d'administrateur, il passe à celui de dirigeant et, de plus en plus, il intervient dans les affaires des partenaires sociaux.

Cette interdépendance se manifeste de deux façons (24):

Premièrement, par la prise en charge par le système politique d'un certain nombre de tâches syndicales, d'une part, et par l'extension de la fonction économique de l'Etat, d'autre part.

L'activité de l'Etat dans le domaine social n'a cessé d'augmenter depuis la loi sur les fabriques de 1877 jusqu'à l'assurance chômage obligatoire introduite en 1977 en passant par l'introduction de l'AVS (1948); l'Etat n'a fait qu'empiéter sur le domaine traditionnel des syndicats. Les progrès réalisés par l'Etat en vertu de la législation particulière sur le plan social sont tout aussi dangereux que la disparition de l'action syndicale dans l'anonymat des procèdures de consultation. Dans des domaines importants de l'assurance sociale, celui de l'assurance-vieillesse par exemple, se dessine une évolution qui ne laissera bientôt plus aucune marge aux réglementations conventionnelles sur le plan de la branche ou de l'entreprise. Dans le domaine économique, les nécessités d'une planification économique globale et la nouvelle orientation de la politique conjoncturelle due à la crise économique exigent la fixation ou le contrôle d'un certain nombre de secteurs, limitant ainsi l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux. Avant tout, dans ce cas, la limitation par l'Etat de l'autonomie de la politique des revenus, dans le cadre d'une planification économique à long terme et de la lutte contre l'inflation, prend de plus en plus de place. La centralisation et la monopolisation économique, qui augmentent l'importance de la planification à long terme et renforcent la tendance vers une évolution inflationniste, conduisent à une intervention étatique de plus en plus accentuée dans le but d'une évolution économique continue et sans crise. Dans ce sens, à côté de la politique des investis-

sements et des prix, se développe une politique étatique des revenus. Dans divers pays industriels, on est ainsi arrivé à des contrôles des salaires pour des périodes plus ou moins longues. En Suisse, aussi, à long terme, une limitation de l'autonomie contractuelle en matière de revenus est probable, qui mènera moins à une perte de fonction des syndicats qu'à une évolution des fonctions (25).

Deuxièmement, l'interdépendance se manifeste dans la recherche de la protection étatique et de la légitimation des normes contractuelles. Cela se produit soit lorsque les tribunaux d'Etat utilisent comme base de leur jurisprudence, lors de conflits, les accords contractuels, soit lorsque des institutions étatiques peuvent être utilisées comme tribunal arbitral contractuel. Le degré le plus haut de la légitimation de l'Etat est atteint lorsque des accords contractuels reçoivent force de loi, comme c'est le cas avec la déclaration de force obligatoire d'un contrat collectif. Cette évolution qui marque d'une part la reconnaissance, par l'Etat du syndicat, place d'autre part le syndicat dans une situation inconfortable, car sa liberté de manoeuvre, son champ d'activité traditionnel se rétrécissent.

L'analyse

Deux grandes catégories se dégagent de la description des facteurs décrits, que nous avons appelés les signes de changement. Il s'agit d'une part, des facteurs liés à la composition interne des travailleurs, la catégorie sociale, et d'autre part, des facteurs liés à l'état économique, la catégorie dite économique. Ces deux catégories de facteurs sont déterminantes quant au comportement du syndicat dans une situation socio-politique en évolution.

Quelles sont les impulsions qui peuvent venir des facteurs de la catégorie dite sociale? L'arrivée en masse des travailleurs étrangers sur le marché du travail, l'augmentation du travail féminin provoquent de fortes pressions en faveur d'un changement syndical pris dans le sens le plus large du terme. L'ahésion au syndicat de ces couches de travailleurs inorganisés et exploités peut influer sur l'activité et l'organisation syndicales, dans le sens d'un durcissement de la politique et d'un élargissement des revendications. Ce sont précisément ces secteurs de la classe ouvrière qui sont le plus touchés par la concurrence des travailleurs entre eux, mais qui ne prennent, en général, aucune initiative en vue de s'organiser. Toutefois, si les syndicats s'ouvrent à eux, s'ils s'en occupent, alors ces secteurs de la classe ouvrière peuvent constituer un élément de renouvellement et de mobilisation des organisations syndicales (26). La différence entre l'ancien et ce nouveau syndicalisme, s'occupant de travailleurs non-qualifiés, est très grande. En effet, les professionnels sont exclusifs. Ils excluent tous les travailleurs qui n'ont pas reçu une formation selon la corporation; ils se créent de la sorte eux-même une concurrence non-corporative. Ils se situent dans le haut de l'échelle salariale et sont très attachés aux privilèges obtenus grâce à l'appartenance au syndicat. Jaloux de leurs prérogatives, ils sont peu enclins à s'engager sur un programme syndical visant à des transformations sociales. Les non-qualifiés se situent au bas de l'échelle des salaires. Ils n'ont aucun privilège à préserver, mais beaucoup à conquérir. Leur isolement et leurs conditions sociales les poussent à l'action. Ils s'engagent au syndicat pour changer leur condition de travailleur. Ils sont donc enclins à défendre un programme d'actions syndi-

cales qui fait fi de la séparation entre la politique et le syndicat. Les ouvriers professionnels conservent les traditions du temps de leur fondation. Ils considèrent le système salarial comme un fait établi une fois pour toutes, lequel peut tout au plus être quelque peu adouci en faveur de leurs membres. La classe des non-qualifiés par contre est arrivée en masse sur le marché dans un temps où le système du salariat était déjà fortement mis en question.

Quelles sont les impulsions qui peuvent venir des facteurs de la catégorie dite économique? Il faut distinguer la période précédant la crise économique de celle de la crise proprement dite. Très longtemps, les revendications matérielles des syndicats ont pu être absorbées par le système: une augmentation du pouvoir d'achat était compensée par le patronat, par un accroissement de la productivité ou une intensification du travail. Cette politique a pourtant ses limites, et dans tous les pays capitalistes avanchés, les syndicats se heurtent actuellement à de très fortes pressions de la part de l'Etat et du patronat pour limiter et prédéterminer par la politique des revenus les augmentations de salaires qui pourraient être consenties.

Ces pressions expriment une rigidité accrue du système. Dans ces conditions, une amélioration qualitative autant que quantitative de la condition ouvrière n'est possible que si le syndicat s'attaque non seulement à la gestion des entreprises, mais aussi aux structures du système (27). A cette tendance à la rigidité du système, accompagnée d'une concentration industrielle et d'une extension constante de l'intervention de l'Etat est venue se greffer la crise économique. Marx saisit les crises comme un moment "d'auto-purification" du capitalisme d'une part, et comme un élément de la dissolution de l'ancien mode de production d'autre part. Si l'on accepte cette définition, on peut estimer que les périodes de crise ouvrent pour les syndicats de nouvelles possibilités d'action.

Dans les pays européens environnants, ces deux catégories de facteurs, que nous venons d'esquisser, ont influé sur la politique syndicale. Concrètement, cela se manifeste par la recherche de nouvelles voies. En France, la CFDT reprend la tradition de l'action directe, la CGT réaffirme les caractères originaux de l'organisation de masse. Aux Pays-Bas, les trois centrales se posent des problèmes d'entreprises, parce que c'est là que se manifestent les problèmes et que les syndicats en sont, pour le moment, absents. En Italie, on assiste à un processus interne d'évolution et de remise en cause de l'action syndicale. Cette remise en cause touche aussi bien le contenu et la forme des luttes ouvrières que les structures organisationnelles. Une partie du mouvement ouvrier italien s'unit. Il s'agit avant tout du syndicat FLM (Federazione dei Lavoratori Metallmeccanici) qui regroupe les trois tendances CGIL, CISL et UIL. En Belgique, en Suède et en Grande-Bretagne, des mouvements similaires sont observés. En République fédérale d'Allemagne, c'est le débat sur la participation des travailleurs qui regagne en actualité. Une cohérence, une logique interne apparaissent dans cette recherche de nouvelles voies. Un mouvement naît dans les entreprises, exprime les préoccupations immédiates de l'homme au travail, bouscule l'organisation syndicale de branche et défie les contraintes économiques nationales (28).

Cette recherche de nouvelles voies, de nouvelles réponses possibles se manifestent essentiellement à trois niveaux: niveau des relations professionnelles, niveau des structures syndicales, niveau des revendications.

L'observation l'a montré, ces catégories de facteurs sont présentes dans la vie syndicale. Les syndicats ont même tenté d'esquisser des réponses. Dans quelle mesure ces réponses parcellisées ont-elles affecté la politique globale des syndicats, leur place dans le système politique? Dans quelle mesure enfin, ces réponses annoncent la recherche de nouvelles voies par le syndicalisme suisse? Je tenterai de l'examiner dans une deuxième partie.

CHAPITRE 2

LA THEORIE DU ROLE DES SYNDICATS

Avant d'aborder l'étude de la théorie du rôle des syndicats, il convient de faire le point sur deux modèles analytiques du phénomène syndical. Cela en vue de dégager les principales dimensions du concept.

Le concept

1. groupe d'intérêt et organisation syndicale

Des recherches de J. Meynaud (29), nous pouvons dégager la définition suivante:

> "les syndicats sont un ensemble d'individus, qui sous l'impulsion d'un intérêt commun, expriment des revendications, émettent des prétentions ou prennent des positions affectant de manière directe ou indirecte, d'autres acteurs de la vie sociale."

Le concept ainsi défini est très vaste. S'il permet de ranger le syndicat dans la catégorie des groupes d'intérêt, il ne nous éclaire en rien sur la spécificité de celui-ci, par rapport aux autres groupes d'intérêts, car en élargissant l'acception d'intérêt, on peut y ranger toutes les associations et tous les groupements. Cette manière de concevoir le syndicat met l'accent uniquement sur les moyens réels de participation ou d'influence au niveau étatique. Cette conception nous rappelle évidemment les modèles de Bentley, Truman. Pour ces auteurs: dans un état moderne, la protection et la défense de chacun est assurée non seulement par le droit de vote et le contrôle qu'il permet périodiquement d'exercer sur le gouvernement, mais aussi, et peut-être surtout, par le fonctionnement de corps intermédiaires qui capitalisent les mécontentements et les tendances. Le fait même qu'ils se recoupent, créé un réseau complexe de moyens d'action qui peut contribuer, par la diversité des appartenances à la liberté des individus, à l'affirmation de leurs particularités. On a pu définir ainsi une démocratie des groupes de pressions, caractérisée par un jeu complexe de poids et de contrepoids, d'alliances, de coalitions et de divisions, machine sensible à tous les changements d'équilibre, facilement alertée et mobilisable, où il y a souvent, sinon toujours, une organisation à la disposition des intérêts à défendre.

Les principaux buts économiques du syndicat sont le maintien d'un niveau "satisfaisant" de la masse salariale, diminution des heures de travail, augmentation de la sécurité de l'emploi, amélioration des conditions de travail, avant tout, en ce qui concerne les conditions de sécurité et sanitaires.

Les hypothèses fondamentales de ce type de syndicalisme peuvent se formuler brièvement de la manière suivante:

- les intérêts des employeurs et des travailleurs d'un groupe donné sont généralement opposés. L'employeur recherche le profit maximum à un coût minimum. Par conséquent, il va constamment rechercher le taux de salaire le plus bas possible, l'augmentation des heures de travail et de cadences de production, le rejet de tout élément devenu économiquement peu ou plus rentable, le développement de nouvelles machines et de nouveaux procédés de production favorisant l'utilisation d'une main-d'oeuvre peu qualifiée ayant par conséquent des intérêts directement opposés à ceux des employeurs;

- la répartition de la masse salariale entre les différents groupes de travailleurs est déterminée par une négociation entre les employeurs et les représentants des travailleurs, organisés en général selon la division de la production. L'absence d'unité des travailleurs les expose à des manoeuvres de la part des employeurs. Par exemple, pour apaiser un secteur économique particulièrement actif et organisé, le patronat peut prendre des mesures en vue d'augmenter les salaires, ceci sans affecter son coût total, mais tout simplement en s'opposant à l'augmentation de salaires dans un autre secteur faible et mal organisé;

- la masse salariale et les conditions d'emploi des travailleurs dépendent de la force respective des travailleurs organisés et des employeurs. Force qui se manifeste essentiellement dans le cadre des négociations collectives;

- la force de négociation des employeurs est toujours plus grande que celle des travailleurs pris isolément. De là découle la nécessité pour ces derniers de s'organiser de façon la plus unitaire possible.

Il s'ensuit que l'effort du syndicat doit se cristaliser au plan économique, laissant le plan politique aux partis politiques. Ce raisonnement est issu d'une conception fonctionnaliste du processus politique. Cette division des tâches entre les syndicats et les partis politiques s'appellent chez Almond, respectivement la fonction d'expression et la fonction d'agrégation. La fonction d'expression assure la collecte des intérêts se manifestant à l'intérieur d'un système politique, afin de les canaliser. A la fonction agrégative, la tâche de les sélectionner, de les filtrer et de les faire passer au plan politique.

Le syndicat ainsi n'est plus l'organisation privilégiée de la classe des travailleurs, mais tout simplement un groupe de pression agissant en tant que défenseur des intérêts économiques d'une partie de la population, au même titre que l'association des banquiers par exemple.

Dès lors, la force ou la faiblesse du syndicat dépend de sa dotation plus ou moins riche en facteurs de puissance. En d'autres termes, le nombre et le type de membres, la capacité de mobilisation, la représentativité, la capacité financière, le type d'organisation, le réseau de communications et de contacts, les accès au pouvoir politique sont autant d'indicateurs sur la puissance du syndicat.

2. Le syndicat, l'école du socialisme

Marx a défini par les courtes formules suivantes le double caractère des syndicats: lutte dans le système de salaire et lutte contre le système de salaire (30).

Cette formule résume les rôles que Marx et Engels confèrent aux syndicats. Tout d'abord, les syndicats ont un rôle économique immédiat: la valeur de la force de travail constitue la base rationnelle et déclarée des syndicats, dont il importe de ne pas sous-estimer l'importance pour la classe ouvrière (31). Les syndicats ont pour but d'empêcher que le niveau des salaires ne descende au-dessous du montant payé traditionnellement dans les diverses branches d'industrie et que le prix de la force de travail ne tombe au-dessous de sa valeur. En conséquence, les ouvriers se coalisent afin de se placer en quelque sorte sur un pied d'égalité avec le capitalisme, pour ce qui est du contrat de vente de leur travail. Telle est la raison (base logique) des syndicats (32). Les syndicats, en luttant pour un minimum salarial, agissent en tant que sociétés de sécurité créées par les ouvriers eux-mêmes.

Outre ce rôle économique, les syndicats pour Marx et Engels ont un rôle politique. Ce rôle découle du fait que la vie de l'ouvrier ne se déroule pas seulement au milieu des machines de l'entreprise, mais elle est conditionnée par toute l'organisation politique et sociale.

S'il ne s'agissait vraiment pour ces associations (les syndicats) que de ce qui les fait agir en apparence, à savoir la fixation des salaires, si le rapport capital-travail était éternel, ces conditions échoueraient piteusement devant le cours inéluctable des choses. En fait, elles représentent un moyen d'unifier la classe ouvrière qui se prépare ainsi à renverser la vieille société toute entière avec ses contradictions de classe (33). Syndicat et socialisme sont deux termes intimement liés. Le syndicat doit être une organisation vouée à l'éducation de la classe ouvrière. C'est l'école du socialisme où les luttes syndicales présentes préparent le prolétariat à la véritable lutte à venir, c'est-à-dire l'abolition du système salarial dans son ensemble.

Cette conception du syndicalisme découle du raisonnement suivant: le capital est concentré entre les mains des détenteurs du pouvoir, alors que les travailleurs n'ont que leur force de travail individuelle. Cette constatation prouve qu'un accord entre le capital et le travail n'est pas réalisable en des termes équitables. La seule force à la disposition des travailleurs est leur force numérique. Cette force, cependant, est altérée par le manque d'unité des travailleurs. Manque d'unité favorisée par la concurrence qu'ils se livrent afin de survivre. Par conséquent, l'effort essentiel du syndicat doit se manifester au niveau de l'encadrement et de l'éducation des travailleurs.

Evidemment, dans une société capitaliste, les syndicats ouvriers doivent appliquer une stratégie à court et à moyen termes: il s'agit de défendre les intérêts immédiats des travailleurs. C'est la lutte quotidienne contre l'agressivité du capital. Cela n'est pas seulement justifiable, mais nécessaire. Cependant, le syndicalisme ne doit pas perdre de vue le but final. Ainsi, il ne doit en aucun cas favoriser la perpétuation du système capitaliste de production. Au contraire, par

ses luttes quotidiennes incessantes, il doit favoriser la création de moyens susceptibles d'unir les travailleurs. Ainsi, par la force des choses, le syndicat deviendra la pièce maîtresse de l'organisation de la classe ouvrière, le corps organisé destiné à promouvoir l'abolition du système capitaliste.

Par conséquent, comme nous l'avons déjà dit, le syndicat occupe une place politique de choix. D'organisation "neutre" et apolitique, il devient un organisme essentiel de la stratégie politique. Avant tout, le but de l'organisation syndicale est la lutte pour l'émancipation totale de la classe ouvrière, le soutien à un mouvement politique et la formation politique des travailleurs.

Dans une résolution de l' "International Workingmen's Association on Trade Union", Genève 1866, Marx définit très clairement ce rôle dévolu aux syndicats:

> "In addition to their original tastes, the trade unions must now learn how to act consciously a focal points for organizing the working class in the greater interests of its complete emancipation. They must support every social and political movement directed towards this aim. By considering themselves champions and representatives of the whole working class, and acting accordingly, the trade unions must succed in rallying round themselves all workers still outside their ranks. They must carefully safeguard the interests of the workers in the poorest-paid trades as, for example, the farm labourers, who due to especially unfavourable circumstances have been deprived of their power of resistance. They must convince the whole world that their efforts are far from narrow and egoistic, but on the contrary, are directed towards the emancipation of the downtrodden mass".

Ce large extrait de la résolution situe avec clarté la conception marxiste du rôle du syndicat. Il faut toutefois relever l'idée concevant le syndicat comme le détenteur de la force ouvrière, l'organisateur de la classe ouvrière.

Ce rôle-clef dans la lutte pour l'abolition du capitalisme est toutefois tempéré par la présence du parti ouvrier, parti considéré comme l'avant-garde de la classe ouvrière. Par conséquent, par rapport au parti, le syndicat est une force d'appoint devant se soumettre à son autorité.

Les luttes entre prolétariat et bourgeoisie se matérialisent par les grèves des ouvriers. Les grèves sont pour les ouvriers l'école de guerre où ils se préparent au grand combat qui est inéluctable (34); elles sont l'acte par lequel les ouvriers proclament leur refus d'obéir, d'abord dans une branche d'industrie, puis dans plusieurs et adhèrent au grand mouvement ouvrier.

L'organisation syndicale est donc le premier stade de la conscience et de la pratique associative des ouvriers du fait qu'elle les oppose aux patrons, même si ce n'est que localement ou partiellement. En outre, justement parce qu'elle est un stade premier de conscience et d'organisation des masses, c'est elle qui les conduit sur le terrain de la lutte concentrée et centralisée contre le régime capitaliste, car elle rassemble les ouvriers, en raison de leur condition commune d'exploitation économique et les rapproche de ceux qui se retrouvent dans l'autres

localités ou d'autres métiers, contribuant ainsi à former une conscience de classe. Etant transition, l'organisation syndicale doit être unifiée, et il est absurde de la scinder en raison d'une conception particulière du programme d'action général du prolétariat (35).

Deux problèmes sont encore à considérer: le rôle du parti prolétarien par rapport aux syndicats, le rôle des syndicats, organisation de transition après l'avènement de la société socialiste.

Marx et Engels considèrent les syndicats comme le pas décisif pour la constitution de la classe ouvrière en tant que classe en soi; le pas suivant étant pour eux manifestement à l'ordre du jour, est la constitution du prolétariat en tant que parti politique (36). Le syndicat est l'organisation de l'ensemble de la classe ouvrière; le critère déterminant pour être membre d'un syndicat est l'appartenance à la classe ouvrière. Il en est autrement pour le parti politique qui organise les partisans d'une tendance politique déterminée. Mis à part quelques rares remarques de principe, Marx ne s'est pas exprimé sur les relations organisationnelles entre parti et syndicat. Par contre, Engels a laissé apparaître à travers ses écrits une préférence pour un rassemblement s'orientant vers le modèle d'une association internationale des travailleurs.

Confrontés à la création des partis communistes en Europe en 1920 et 1921, Lénine et les dirigeants de la III ème Internationale interprétèrent cette conception de façon restrictive. Parmi les principes d'organisation exprimés dans le manifeste que sont les 21 conditions de la III ème Internationale, il en est une qui régit les relations des partis communistes avec les syndicats et avec les masses ouvrières. Elle stipule: les partis communistes, à qui revient la tâche de conduire le prolétariat dans la révolution imminente, doivent conquérir les syndicats et obtenir que l'action syndicale se subordonne entièrement à l'action révolutionnaire (37).

Lénine affirme avec force la prédominance du parti. Ce modèle initial schématisé représente la liaison élémentaire suivante: parti - syndicat - masses.

Le modèle dérivé, celui appliqué dans les régimes soviétiques, est par contre triangulaire, et situe le syndicat, celui dans lequel militent les communistes de l'entreprise (et non plus les syndicats) dans une position inférieure à celle du parti. Le schéma devient: parti → syndicat, parti → masse, syndicat → masse (38).

Quant au rôle du syndicat dès l'avènement de la société socialiste, Marx précisait que la révolution n'est pas une question d'organisation, au sens où, avant de la déclencher, il faudrait disposer obligatoirement de la direction des syndicats unifiés ou d'un réseau fidèle de conseils ouvriers, ou de 50 % + 1 des membres de la classe ouvrière. En effet, la révolution est provoquée par les contradictions de la société bourgeoise, notamment de l'appareil productif. L'unification de la classe ouvrière, c'est-à-dire de tous les travailleurs individuels, ne sera réalisée qu'après plusieurs décennies de socialisme: la question syndicale continue donc de se poser après la conquête du pouvoir (39).

Dès lors, pour Marx, le syndicat conserverait son rôle d'éducation des masses; il contribuerait à la réalisation définitive de la société socialiste. Cependant, les écrits de Marx à ce sujet ne sont pas nombreux. La pratique des pays dits socialistes démontre que si les syndicats conservent leur rôle d'encadrement, ils perdent leur autonomie et leur fonction de contestation politique. Dans une société de ce type, les syndicats doivent coopérer avec l'Etat en vue d'améliorer et d'augmenter la capacité productive du pays. Pour paraphraser Marx, les syndicats y sont contraints de lutter pour le salaire minimum et non contre le système du salariat.

La conception marxiste et ses prolongements léninistes sont riches. Ils éclairent de façon particulière l'analyse du syndicat. Née dans une période où les organisations syndicales commençaient à s'affirmer, cette conception est historique et économique. C'est pourquoi Marx et Engels n'ont jamais traité à part la question syndicale.

3. La nature du syndicat

La brève analyse des deux conceptions antagonistes du syndicalisme démontre à quel point il relève de l'abstraction de parler sans autre précision de syndicalisme, comme si le phénomène était identique dans des sociétés différentes.

Une histoire des syndicalismes, décrivant concrètement les situation nationales et les situations historiques, aboutit à une grande variété de genres et d'espèces, souvent dissimulées derrière les emprunts du droit ou l'adhésion à des conventions internationales. L'éparpillement des réalités ne se laisse pas réduire aisément à des schémas communs, encore moins à un modèle normatif du "bon" syndicalisme ou du syndicalisme "efficace". Le niveau de développement économique, les voies empruntées pour ce développement, la nature des activités dominantes, l'histoire politique et les traditions font de chaque syndicalisme national un problème à part, parce que les sociétés où il naît sont différentes. On peut s'efforcer d'éclairer par la comparaison,les ressemblances et les différences et d'en dégager les causes. S'il faut éviter l'arbitraire d'une définition unique, on peut du moins dégager quelques éléments d'explication (40).

Le concept de syndicat laisse apparaître au moins trois dimensions:

1) une dimension sociale

2) une dimension organisationnelle

3) une dimension "politique".

3.1. La dimension sociale

Cette dimension sociale concerne la population des salariés; population potentiellement organisable dans un syndicat. Le syndicat ne se comprend qu'à travers cette population de salariés qui le façonnent et fixent les limites de son action. En effet, la part que tiennent les salariés dans la population active, leur composition

interne, la part de l'emploi dans les différents secteurs économiques, le niveau de formation, influent sur l'organisation syndicale. La part que tiennent les salariés dans la population active s'accroft avec le développement économique. Le poids des salariés pèse donc plus lourd dans l'ensemble du pays. L'augmentation globale est due pour la plus grande part à la diminution de la proportion et du nombre des exploitations agricoles et des travailleurs familiaux non salariés, mais aussi à celle des indépendants et des petits employeurs.

L'accroissement des salariés s'accompagne d'une transformation interne de ce groupe. D'un côté, les salariés agricoles perdent annuellement une bonne partie de leur effectif, de l'autre côté, l'emploi progresse très inégalement dans les différents secteurs économiques. Il y a une poussée vers le tertiaire et en même temps, une transformation du secondaire dans lequel la proportion d'employés augmente par rapport aux manuels.

En outre, dans une bonne partie de l'industrie, la progression des catégories de techniciens et de cadres est extrêmement rapide. On retrouverait le même phénomène sous un autre aspect si l'on observait le niveau de formation requis. Les professionnels en général exigent toujours plus de formation, mais en même temps, exigent une spécialisation.

Ces variables, que nous venons de décrire brièvement, sont déterminantes quant à la composition du syndicat. Par conséquent, le syndicat est d'abord un tissu de relations sociales; il n'existe que par référence à la classe ouvrière prise dans son acception la plus large.

3.2. La dimension organisationnelle

Le syndicat, d'un point de vue morphologique, est le résultat d'une alliance entre un groupe secondaire (les syndiqués) et une bureaucratie (les dirigeants). Cette liaison entre un groupe normatif et un sommet bureaucratique est complémentaire parce que le groupe normatif constitue le fondement de l'homogénéité sociale pour le concensus et la solidarité et pour des articulations communes. Il offre ainsi, à une organisation bureaucratique, les possibilités de recruter et de mobiliser des personnes et des ressources. Dans ce sens, la liaison entre la capacité normative et organisationnelle devient optimale lorsque l'organisation intégrée réussit à atteindre la plus grande concordance possible avec le groupe normatif et à recruter et intégrer le plus grand nombre possible d'un groupe normatif. Une mesure de la valeur du degré de liaison structurelle est constituée par le degré d'organisation ou le degré de représentativité. Par ailleurs, la bureaucratie peut stabiliser le groupe normatif et le représenter face à l'extérieur. Grâce aux capacités bureaucratiques, le groupe normatif devient apte à agir d'une manière prolongée, routinière et complexe et à articuler ses intérêts par rapport à l'extérieur. Mais il peut surgir aussi des conflits, et spécialement lorsque la dynamique personnelle de la bureaucratie, c'est-à-dire des structures organisationnelles, conduit à une certaine séparation structurelle et fonctionnelle (dissociation) entre la base normative et le sommet organisationnel. On peut s'at-

tendre à ceci surtout lorsque le sommet bureaucratique, par suite de ses tâches complexes et de la faiblesse normative de sa base, gagne en autonomie et en poids personnel (la problématique de l'oligarchisation) (41).

3.3. La dimension "politique"

Le syndicat ne se comprend que par rapport à la problématique sociétale, qui est représentée en l'occurence par la dualité entre le capital et le travail.

Les syndicats reposent sur la problématique de classe, respectivement le conflit de classe et articulent les intérêts de leur base qui y sont liés.

La problématique sociale globale de classe est le cadre structurel à l'intérieur duquel les syndicats sont créés et institutionalisés en tant que type spécifique d'associations, dans lesquelles ils remplissent des fonctions d'articulation et de distribution. Les fonctions spécifiques associatives des syndicats sont constituées par la structuration organisationnelle et l'articulation de conflits d'intérêts. Dans un certain sens, on peut considérer les syndicats comme des structurations institutionnelles des conflits de classe.

Le syndicat est donc une composante importante de la vie politique d'un pays. Sa dimension politique se saisit aussi bien au travers de son action sociale et économique (fonction distributive dans l'économie) que dans l'action purement politique (défense de la classe ouvrière).

Dans cette brève explication des trois dimensions essentielles du syndicat, j'ai attiré l'attention sur sa dimension politique, car je comprends le syndicat dans sa globalité. Le syndicat n'est pas seulement un groupe de pression, une organisation de classe, un contre-pouvoir ou facteur d'ordre, il est tout cela à la fois.

> "Plus profondément, le syndicalisme naît d'une communauté d'idées avant d'être une communauté d'intérêts. Parce qu'il cherche à exprimer un groupe social, il a des possibilités d'appel et de mobilisation dont ne rend pas compte la seule solidité de son appareil" (42).

Crosier dit encore que:

> "le mouvement ouvrier ne se définit pas seulement par rapport aux institutions et à la forme de la société, il a pour caractéristique de réunir les hommes, qui dans le travail lui-même, c'est-à-dire dans l'activité la plus centrale de l'existence, se trouvent en état de subordination et tendent par la suite à contester de façon permanente l'ordre social qui impose cette subordination. La lutte pour améliorer la rémunération et les conditions matérielles de travail ne peut se séparer de cette contestation fondamentale" (43).

Les théories

1. Théorie du changement de fonctions des syndicats

L'intérêt porté à la théorie du changement des fonctions syndicales a été considérable en République fédérale d'Allemagne. Il a déclenché une discussion théorique des plus nourries sur le syndicalisme. C'est la principale contribution d'après-guerre à la théorie syndicale. C'est pourquoi je ne saurais parler de théorie syndicale sans rappeler les principaux axes de la discussion. Il s'agira également de dégager les éléments susceptibles de fournir mon cadre analytique.

2. Théorie de l'intégration organique

Goetz Briefs, dans ses nombreux écrits d'après-guerre, a analysé ce que nous appelons l'intégration organique des syndicats dans la société. Dans son écrit "Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus" Briefs postule que le syndicat a passé par trois phases de développement historique:

1) la première phase est celle de l'émergence des syndicats sous forme, la plupart du temps, d'organisation locale, sans racine régionale ou nationale.

2) Suit une deuxième phase, celle de la reconnaissance du syndicat par l'Etat et les partenaires sociaux. Cette reconnaissance se manifeste au niveau des négociations collectives, auxquelles le syndicat participe en tant que représentant unique de la force de travail.

3) La troisième phase marque la consolidation du syndicat. Il est pleinement reconnu par la loi, le patronat et l'opinion publique comme partenaire économique et social. En tant que tel, il accomplit sa mission sociale et se doit de se montrer coopératif. L'acquisition de cette fonction officielle, la responsabilité du syndicat ainsi que la représentation des travailleurs organisés au Parlement et parfois même au gouvernement, confèrent au syndicat le statut d'organe quasi officiel (44) (45).

C'est au niveau de cette troisième phase qu'intervient le changement de fonction, c'est-à-dire le changement de relations entre le syndicat et la société.

Les changements se matérialisent d'abord dans un ajournement de fonction. Briefs parle d'un passage d'une fonction de soutien solidaire à une fonction de représentation anonyme. Les tâches classiques des syndicats, telles les caisses de chômage, les caisses-maladies et de décès... sont prises en charge petit à petit par l'Etat et les entreprises. En lieu et place, les syndicats s'arrogent, dans une proportion toujours plus grande, des fonctions officielles de représentation dans le domaine économique, social, culturel et du travail.

Briefs constate ensuite qu'à cet élargissement de fonction correspond une diminution du volume des fonctions traditionnelles. La perte de la fonction de solidarité entraîne une distanciation toujours plus profonde entre le syndicat et ses membres qui ne peut être compensée par les fonctions publiques (officielles). Bien au con-

traire, car si le syndicat désire élargir ses fonctions publiques, il doit augmenter la bureaucratisation et la centralisation, diminuant ainsi le contact avec les membres. Enfin, pour Briefs, le syndicat augmente son rayon d'action en gagnant une certaine influence au plan politique dans le cadre de conditions politiques et légales bien établies (46) (47). Il en conclut que les syndicats peuvent déployer dans le domaine économique et politique une puissance dangereuse de pression et de trouble, à laquelle il faut répondre à temps.

Cette interprétation des pratiques syndicales repose essentiellement sur le fait que Briefs, dans son analyse classique des syndicats, néglige l'orientation politique de l'action syndicale (48).

Benda, un auteur plus récent, estime que les syndicats ne possèdent pas seulement une puissance sociale et économique mais aussi, dans les sociétés industrielles, une fonction d'ordre. Des arguments pour légitimer, dans le droit constitutionnel, une limitation de la puissance syndicale selon la stratégie proposée par Briefs, nous sont donnés par E. Benda dans son étude "Domination industrielle et Etat social". D'après cet auteur, pour garantir la puissance économique de la grosse industrie, les syndicats doivent contribuer au maintien du système par leur intégration dans un système pluraliste fondé sur la loi et la constitution. Il souligne l'importance du point de vue économique et constitutionnel d'avoir des syndicats vraiment "consolidés". Pour lui, la classe ouvrière organisée ne constitue pas seulement une puissance économique, sociale et politique, mais en plus un organe de fonctionnement indispensable pour la société industrielle hautement développée (49). L'Etat reconnaît cet apport utile et indispensable à l'ordre naturel de la vie sociale et leur attribue par la loi des fonctions publiques (50). Les syndicats, en collaboration avec les employeurs, accomplissent des fonctions d'ordre. L'assurance que les syndicats remplissent leur fonction d'ordre Benda la voit dans trois moments de la réalité et de l'action syndicale. D'abord, les syndicats recherchent la reconnaissance de la fonction d'ordre qu'ils assument. Ensuite, ils ne se considèrent pas comme Etat dans l'Etat ou en marge de l'Etat, mais simplement comme associations sociales à côté d'autres associations (51). Et enfin, il faut reconnaître, dit-il, que la lutte politique ne joue presque plus de rôle en tant que moyen valable de lutte (52).

Pourtant, Benda ne croit pas à l'intégration complète du syndicat dans la société capitaliste. Les positions qui ont été défendues lors du débat sur la participation mené en République fédérale d'Allemagne au début des années 1950 seraient la preuve, selon lui, que le syndicat désire approfondir la démocratie et non la détruire; il n'en demeure pas moins qu'il entend décider lui-même du contenu de cette démocratie. Or, pour Benda, les limites à ne pas dépasser s'appelent: respect du système de propriété privée et de l'ordre social. Ainsi, pour préserver ce système, il propose de régler légalement les conflits ayant trait à la répartition des revenus et du pouvoir, voire même d'introduire un contrôle institutionnel.

Cette interprétation postule un changement de fonction dans le sens que les syndicats devraient renoncer à employer certains moyens pour défendre les droits des travailleurs et obtiendraient en contrepartie une liberté de coalition et une autonomie tarifaire "contrôlée", ainsi que la charge de résoudre certaines tâches

techniques. Cela signifie aussi qu'à l'intérieur d'une structure pluraliste, ils devraient formuler et défendre les intérêts de leurs membres en tenant compte exclusivement des intérêts des partenaires sociaux et des conditions générales de stabilité (53).

Les théories qui considèrent l'évolution des fonctions des syndicats sous cet angle, s'accordent à reconnaître que les syndicats, dans le cadre du capitalisme organisé, ont contribué à transposer des intérêts particuliers sur le terrain politique. Pourtant, la politisation des fonctions syndicales apparaît à ces auteurs comme un danger pour l'intégration dans la société et l'unification de la volonté politique. Cependant, ils reconnaissent la fonction d'ordre des syndicats, fonction qui renforcerait les capacités fonctionnelles du système. Cependant, ces auteurs sont unanimes à rechercher des moyens pour dépolitiser les fonctions syndicales. Cela pour que, même dans les phases de crises économiques et de conflits, les syndicats continuent à maintenir les structures de domination existantes. En d'autres termes: les syndicats doivent renoncer expressément à des actions politiques en vue de la réalisation des droits des travailleurs (54).

3. Théorie de la coopération antagoniste

Les théoriciens libéraux pensent, quant à eux, que les chances de coopération sont grandes, malgré les intérêts antagonistes. "Car" disent-ils "un système complexe de contrôle réciproque permet au compromis une fois réalisé, de devenir une des bases optimales du consensus et de la coopération et par là, de la réalisation de l'intérêt général". C'est la théorie des poids et contrepoids si chère à Bentley. Un premier exemple, la recherche de J. Hirsch sur "Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften" (55). Tandis que pour Briefs, le changement de fonction des syndicats intervient en même temps que l'acceptation de fonction publiques et leur reconnaissance officielle, pour Hirsch, le critère des fonctions publiques acquiert une signification centrale pour l'analyse de l'évolution du rôle des associations et des syndicats.

Les autres caractéristiques de consolidation, évoquées par Briefs, la bureaucratisation et la centralisation des structures organisationnelles et le degré d'institutionnalisation des relations extérieures syndicales, sont considérées par Hirsch comme des conditions préalables et indispensables d'une évolution faisant des syndicats un pouvoir de centralisation important dans le système pluraliste de l'Etat social moderne (56).

> "In dem Mass also, in dem die Gewerkschaften an relativer Stärke gegenüber den antagonistischen Interessengruppen gewinnen und den Anspruch auf ein gesamtpolitisches Engagement für eine Umgestaltung der wirtschaftlichen u. gesellschaftlichen Verhältnisse mit der Entscheidung für eine schrittweise reformierende Auseinandersetzung mit ihren sozialen u. politischen Gegnern verbinden, werden sie nach Hirsch bestrebt sein, teils autonom, teils in Zusammenarbeit mit staatlichen Organen, Einfluss auf den wirtschaftlichen u. sozialen Prozess zu nehmen. Allein aufgrund ihrer qualitativen Stärke und ihres faktischen Einflusses sind die Gewerkschaften

> zu einem der wichtigsten Gestaltungsfaktoren des gesamten politischen, sozialen u. ökonomischen Lebens geworden. In dieser Stellung üben sie ihre "öffentlichen Funktionen aus" (57).

Dans cet ordre d'idée, M. P. Bahrdt parle non seulement (58) d'un élargissement de la perspective et de l'action syndicale dans les sphères semi-officielles, mais encore d'une politisation croissante des fonctions syndicales.

> "Les relations industrielles deviennent d'autant plus politiques, qu'elles dépassent le domaine étroit local ou celui d'une entreprise et qu'elles conduisent à la constitution d'un front régional, national ou international, et moins les objets ont un contenu partiel (par exemple, les questions de salaires), mais en revanche un contenu global mettant en question des problèmes qui concernent l'ordre social tout entier".

Cette politisation des groupes et des syndicats en particulier, entraîne les conséquences suivantes selon l'auteur:

- une décentralisation du pouvoir au niveau de la vie politique interne;
- une autonomie des organisations sociales;
- un processus de négociation continuel entre les groupes;
- l'instauration d'une balance des pouvoirs;
- enfin, de la confrontation des groupes autonomes aux intérêts particuliers, naît une politique pour l'ensemble de la collectivité;
- un rôle d'arbitre, de coordinateur, de protecteur des groupes les plus faibles est confié à l'Etat.

Il y a changement de fonction pour le syndicat dès l'instant où celui-ci dépasse la défense des intérêts de ses membres pour englober la défense de l'intérêt général et participe au processus de décision gouvernemental (59).

La faiblesse de la théorie des poids et contre-poids est suffisamment connue pour que je renonce à la reformuler. Cependant, il convient de souligner que dans le cas présent, cette théorie néglige le fait suivant: les syndicats certes, ont gagné en importance et en puissance, ils participent au processus de décision politique, mais en contre-partie, ils ont dû accepter une règlementation de la politique conventionnelle et une limitation dans l'utilisation de leurs moyens de lutte. C'est seulement à ce prix que les syndicats obtinrent le droit d'influer sur les décisions économiques d'abord,et politiques ensuite.

En outre, le système de la propriété privée et les prérogatives des entreprises capitalistes sont considérées comme des constantes. Dès lors, si l'on ne considère que les représentants du capital et du travail dans leurs confrontations, on doit constater que le modèle pluraliste ne rend pas compte de ces différences et

donne ainsi une mauvaise estimation de l'intensité des relations entre ces groupes et de leurs atouts respectifs. Il n'y a pas égalité entre syndicat et entrepreneur.

> "En définitive, l'estimation des perspectives d'évolution de l'activité syndicale surtout en ce qui concerne l'autonomie sociale rejoint les critiques conservatrices du pluralisme: l'Etat peut transformer en tout temps une intégration volontaire des syndicats sur la base d'une coopération antagoniste, pour autant que les conditions politiques et économiques le postulent, en une intégration forcée par la loi, ce qui aurait pour conséquence une perte de fonctions publiques, tout au moins dans le domaine d'une autonomie sociale" (60).

Le syndicat: facteur d'ordre ou contre-pouvoir

Au-delà des interprétations, il est important de constater que les deux théories divergentes présentées dans le chapitre précédent postulent une politisation croissante des fonctions syndicales. En participant de plus en plus au système politique, les syndicats contribuent-ils à démocratiser le processus de décision?

Il faut se demander aussi comment sous cet angle est analysé le développement des fonctions publiques des syndicats et quelles perspectives sont considérées pour le développement et les tâches des syndicats dans une société marquée par l'interventionnisme de l'Etat. Différentes réponses sont données à ces questions.

1. Le syndicat en tant qu'agent de démocratisation

Lorsque W. Hirsch-Weber considère les syndicats en tant que groupe de pression et mouvement social, il développe à partir de cette double perspective des considérations qui peuvent être intéressantes dans le cadre de l'analyse de l'évolution des fonctions des syndicats (61).

Cette dualité du syndicat détermine l'évolution du comportement syndical. Si le syndicat se considère uniquement comme un groupe d'intérêt, il agira en tant que tel comme le font les autres groupes de pression. Par contre, s'il a une vision classiste de son action dans la société, il s'engagera pour lutter contre les dominations hiérarchiques non fonctionnelles régnant dans les entreprises et au niveau de l'Etat. Par cette action, le syndicat contribuerait à l'oeuvre de démocratisation de la société. Ainsi, pour Hirsch-Weber, la lutte syndicale au niveau politique s'inscrit exclusivement dans le cadre démocratique et respecte les règles du jeu de l'Etat démocratique (62).

Hirsch-Weber comprend donc les syndicats comme des organes qui favorisent l'intégration démocratique, il n'analyse pas pour autant le concept de démocratie tel qu'il est compris par les syndicats. Il s'arrête à la conception formelle de la démocratie. Le contre-pouvoir syndical se réduit dans une telle conception, à une fonction que les théoriciens du pluralisme néo-libéral lui accordent dans la concurrence d'intérêts organisés, en vue du pouvoir et de l'influence. La démocratie et le système de production capitaliste sont considérés comme fondamen-

talement inséparables. Par conséquent, l'intégration syndicale, qui signifie la fin de la contestation, est considérée comme un acte démocratique, en ce sens que le syndicat trouve une certaine place dans le système en vigueur. Cette coexistence entre forces antagonistes est considérée comme démocratique.

2. Le syndicat en tant que contre-pouvoir

Laski, dans son ouvrage "Die Gewerkschaften in der neuen Gesellschaft" interprète le changement de fonction des syndicats comme une politisation dans le sens,

> "dass die Gewerkschaftsbewegung in unserer revolutionären Zeit eine ihren wirtschaftlichen Funktionen mindest gleichwertige politische Anfrage zu erfüllen hat" (63).

Par politisation, Laski comprend non seulement une transposition formelle d'intérêts privés dans le domaine politique, mais encore intérieurement, une augmentation de l'influence syndicale qui doit rendre possible une démocratisation de la politique et de l'économie par le changement des rapports de production. La démocratie en tant que forme d'organisation politique est limitée dans son efficacité d'une part, par le système de rapport de production, et d'autre part, par le système de propriété en vigueur, en particulier dans la sphère économique.

En outre, Laski constate que les monopoles sont de plus en plus dépendants de l'intervention économique de l'Etat. Ceux-ci essayent d'influer sur l'Etat afin qu'il introduise un minimum de discipline pour les travailleurs et les syndicats, afin d'éviter les conflits sociaux. Cela aurait comme conséquence que la démocratie politique devient une façade derrière laquelle se cachent les entreprises monopolistiques.

Dès lors, Laski voit deux limites à la pratique syndicale traditonnelle relevant du domaine purement économique et s'inscrivant dans le système capitaliste:

> "Den Gewerkschaften wird nicht nur ein reaktives Verhalten aufgezwungen. Der aus der Institution des Privateigentums abgeleitete Vorrang gewinnbringender Kapitalverwertung kann bei der Formulierung staatlicher Politik nicht übergangen werden. Die Gewerkschaften geraten zudem in den disziplinierenden Einflussbereich des Staates, besonders in Krisenzeiten, wenn eine Wendung zum offenen Faschismus vermieden werden soll. Es ist nicht wahrscheinlich, dass in irgendeiner ausgedehnten wirtschaftlichen Krise die kapitalistische Zivilisation eine Formel besitzt, nach der die Politik den demokratischen Einrichtungen angepasst werden kann" (64).

Si les syndicats veulent éviter le développement d'un processus anti-démocratique, et s'ils veulent poursuivre leur objectif qui consiste à répartir plus équitablement les charges sociales, ils doivent poser les problèmes, selon Laski, non plus au niveau économique, mais dans l'arène politique.

Pour l'évolution des fonctions syndicales, cela signifie que les syndicats doivent agir en tant que contre-pouvoir dans la sphère politique, dans le but de briser l'hégémonie des puissances économiques traditionnelles et leur influence sur les activités de l'Etat, de telle sorte que grâce au pouvoir de l'Etat, ils soient à même de faire passer dans leurs mains et non dans celles de leurs adversaires, la maîtrise des conditions de production (65).

Pour lui, les syndicats doivent s'engager dans un processus de démocratisation qui devrait prendre la forme d'une planification démocratique de l'économie, accompagnée d'une décentralisation décisionnelle maximale, liée à l'institutionnalisation de la nouvelle forme de coopération entre les partenaires sociaux.

Contrairement à Laski, W. Abendroth considère l'action de contre-pouvoir des syndicats comme inéluctable, seulement au moment où l'Etat ne se sent plus lié aux bases constitutionnelles de son existence. Dans une position de contre-pouvoir contre les tendances restauratrices, le syndicat aurait des fonctions particulières à remplir. D'abord, grâce à la force de l'idée de participation, il devrait créer une barrière contre la puissance économique en mains privées, qui n'est pas soumise à un contrôle démocratique ou qui est à même d'exercer une influence d'une manière décisive sur l'Etat et le processus de décision dans une démocratie formelle. De plus, les syndicats pourraient apporter une contribution dans une mesure particulière à la formation d'une volonté générale en incitant leurs membres à prendre part d'une façon critique à la formation de l'opinion à l'intérieur de l'organisation syndicale (66).

Cependant, la prise en charge de ces fonctions par les syndicats n'est pas automatique. Les syndicats doivent prendre conscience eux-mêmes de la nécessité de ces nouvelles actions. La politisation des fonctions syndicales qui accompagne la transformation sociale de l'Etat de droit ne garantit aucunement contre les tentatives de restauration de processus sociaux anciens. En définitive, Abendroth prédit une évolution probable des syndicats, proche de l'exemple du parti social-démocrate qui, selon lui, a renoncé formellement à une critique fondamentale de l'ordre social existant.

Au contraire, J. Seifert considère les syndicats non seulement comme une organisation de résistance ou une instance de véto dans les situation exceptionnelles, mais comme un contre-pouvoir qui garantit le non-retour à une société restaurée.

La reconnaissance constitutionnelle du rôle politique du syndicat ne garantit pas nécessairement le développement d'un Etat social et démocratique dans lequel le syndicat jouirait de droit et liberté. Cette reconnaissance d'un côté, renforce le rôle social du syndicat, mais d'un autre côté, pose des limites à l'action syndicale: limitation de l'autonomie contractuelle, des grèves... Celles-ci peuvent être lourdes de conséquences, si les syndicats ne réagissent pas, explique Seifert. Cela peut être évité uniquement par une stratégie des syndicats que Seifert désigne comme une stratégie de contre-pouvoir dans la constitution. Le contre-pouvoir est d'abord un contre-poids (countervailing power) au pouvoir et à d'autres groupes de pouvoir politiques et sociaux. Dans ce sens, les syndicats sont les adversaires sociaux du pouvoir du capital. Mais également dans le devenir politique, le mouvement syndical est un facteur de pouvoir avec lequel le gouvernement et les partis

politiques doivent compter; une force avec laquelle des alliances sont conclues ou que l'on s'efforce d'isoler. Entre autre, une stratégie de contre-pouvoir signifie aussi un pouvoir dirigé contre la constellation actuelle du pouvoir et qui vise à un nouvel ordre... (67).

Si les syndicats ne peuvent mobiliser leur appareil pour réaliser leurs objectifs, même si ceux-ci se heurtent à la volonté étatique, ils seront condamnés à ne jouer qu'un rôle d'ordre. Une évolution qui peut être comprise comme une transformation du rôle de secours mutuel et de défense en un instrument, pour mieux intégrer et ranger les travailleurs dans le statu quo de la répartition du pouvoir. Toutes les théories qui postulent l'augmentation des fonctions officielles (politiques) des syndicats, comme condition au développement d'une stratégie de contre-pouvoir, se trouvent dans un dilemne. En effet, elles constatent d'un côté un démantèlement graduel des éléments démocratiques dans le capitalisme réglé par l'Etat, et d'un autre côté rappellent la possibilité de l'exercie démocratiquement légitimé du contre-pouvoir des syndicats.

En outre, ces théories ne considèrent que l'extension des fonctions syndicales et oublient d'examiner la relation primaire qui existe entre le syndicat et ses membres. Les besoins des membres sont-ils toujours satisfaits? Quelle influence peut avoir la politisation du syndicat sur la satisfaction des besoins de ses membres?

Ces théories des poids et contre-poids relèvent d'un modèle libéral. Le syndicat, organe démocratique par excellence, devrait rétablir ce modèle que les monopoles et les oligopoles ont partiellement détruit.

A ce sujet, une réflexion serait nécessaire pour déterminer comment les fonctions publiques et quasi-étatiques des syndicats, fonctions qui contribuent à la politisation des relations du travail, pourraient être subordonnées à de nouvelles formes de participation, rendant possible une participation démocratique aux décisions qui déterminent l'orientation du développement des forces productrices et la répartition des richesses de la société (68).

3. De l'opposition loyale à l'opposition de principe

L'extension des fonctions du syndicat dans l'Etat, le contraint à accepter une réglementation officielle de ses activités. Dès lors, les appels à la démocratie interne, à la mobilisation des membres n'ont aucune véritable raisonnance pratique, sinon d'approfondir le fossé entre les syndicats et les membres.

Une politique de revenu couronnée de succès et une planification indicative, deux instruments spécifiques de stabilisation et d'expansion, postulent l'intégration des activités syndicales, dans le processus politique de décision (69).

Le changement du processus de formation de la volonté syndicale est causé notamment par la nécessité de gonfler l'appareil syndical en vue de négocier avec les organisations d'employeurs. Le taux de bureaucratisation augmente et l'organisation devient le coeur de la vie syndicale. Les membres sont réduits la plupart du

temps à enregistrer les décisions de la bureaucratie. Pour ce faire, la bureaucratie produit toutes sortes de limites afin de canaliser les luttes ouvrières.

Dans ces conditions, Müller considère aléatoire l'espoir des syndicats d'atteindre, par un programme de réforme de structure anticapitaliste, la satisfaction des besoins dans la production et la consommation. Seules des actions de groupes minoritaires non intégrés pourraient mener, sous ces conditions, une opposition de principe, c'est-à-dire, comme le formule Müller, une activation d'un processus de communication, non limitée aux conditions institutionnelles et constitutionnelles du système et de ses rapports de production.

Cela constituerait la seule voie pouvant engager un processus de rénovation syndicale. L'activation du mouvement ou la mobilisation de la base, en tant que substitut ou moteur de l'autonomie syndicale dans les conflits pour la transformation des rapports de force dans la société capitaliste, sont interprétées comme des actions fictives. Car, ni les limites de la réglementation des conflits, auxquels participent les syndicats (au prix d'un éloignement de sa base potentielle), ni la question de savoir sous quelles conditions éventuellement des compensations sociales, sous forme de garantie minimum de sécurité économique et de bien-être social sont octroyées, créent les conditions adéquates pour formuler les revendications, dans lesquelles pourraient se lier la demande de la satisfaction de besoins croissants et celle de la participation à des décisions politiques et économiques (70).

Les théoriciens conservateurs ou libéraux du pluralisme justifient l'intégration des syndicats dans le complexe fonctionnel du système néo-capitaliste par une interprétation restrictive des normes constitutionnelles ou par la référence à la possibilité formelle d'une participation neutre au point de vue des classes, au processus de formation de la volonté politique. Par contre, des théoriciens libéraux, mais d'orientation socialiste, analysent l'extension des fonctions officielles des syndicats, en considérant le processus d'intégration en liaison avec les possibilités de développement réel de la démocratie politique et sociale.

La contribution syndicale à la démocratisation de la société est évaluée de différentes façons, comme le démontre l'examen précédent.

En effet, cette contribution est considérée soit comme une résistance constitutionnelle à l'évolution autoritaire de la société, soit comme une intégration fonctionnelle des syndicats au système en place. En fait, la question de savoir si les syndicats peuvent intervenir avec de réelles chances de succès pour l'extension de la démocratie, dépend, aujourd'hui, de l'activité interventionniste de l'Etat. Car, plus les interventions de l'Etat dans l'économie (au niveau de la production et de la distribution) s'inscrivent dans un cadre général de mesures socio-économiques pour la stabilisation conjoncturelle, plus la question de savoir, si la stabilisation projetée du système capitaliste déploie plutôt ses effets en faveur d'une constellation d'intérêts existants ou si les tâches contradictoires de l'Etat ouvrent des perspectives d'action, se pose avec acuité. La mise en cause des exigences fonctionnelles de l'utilisation privée du capital et l'action de démocratisation des syndicats dépend de la réponse à cette question (71).

Synthèse et esquisse d'un modèle d'analyse

Dans ce chapitre consacré à la théorie du changement des fonctions des syndicats, j'ai essayé de dégager quelques lignes de force.

Il s'agit maintenant d'en extraire les principaux points utiles pour la recherche. Ce paragraphe forme donc l'ossature de mon étude macro-politique des syndicats suisses.

Les tendances à la rigidité bureaucratique ou le fossé grandissant entre les membres et les dirigeants sont souvent cités comme des signes d'affaiblissement du syndicalisme liés à une perte de prestige et de puissance. De telles hypothèses ne tiennent pas compte suffisamment du contexte politique dans lequel le syndicat agit, contexte qui influe sur le comportement, voire même sur l'organisation interne du syndicat.

Ainsi, plutôt que de se lamenter sur la "misère" syndicale dans les sociétées industrielles, il convient à mon avis de poser deux questions fondamentales, pour savoir si, primo, cette modification des éléments de puissance est liée à un changement de fonction des syndicats et si, secundo, dans une société capitaliste avancée, le syndicat ne doit pas répondre à de nouveaux besoins de la classe travailleuse.

Toutes les théories d'un changement des fonctions syndicales s'accordent sur un point: à la modification des éléments de puissance traditionnels correspond une extension des fonctions syndicales. Voyons dans le détail les conséquences de cette extension des fonctions du syndicat dans les sociétés industrielles:

1. Le syndicat acquiert un autre champ d'activité. A côté de ses fonctions classiques lui sont attribuées par la législation des tâches dans le domaine économique, social et culturel. Dans ces domaines de la société, le volume des tâches syndicales s'étend parallèlement à la prise en charge par l'Etat de fonctions de direction et de conduite.

2. Ainsi, les relations entre l'Etat et le syndicat se modifient. Dans la mesure où les syndicats participent aux fonctions de direction de l'Etat, une politisation de leurs fonctions a lieu. Les raisons de cette évolution sont à rechercher dans les problèmes que soulèvent la planification et la coordination politique des processus économiques. Comme le marché n'est plus en mesure de régler le développement économique sans provoquer des crises, l'Etat a été amené à intervenir pour pallier aux faiblesses régulatrices du système capitaliste. Un développement économique donné, à un taux de croissance plus ou moins ascendant, nécessite une régulation de la demande globale au niveau de la politique du crédit, de la monnaie et des impôts, une politique structurelle et des dépenses bien définies.
   C'est à ce niveau que l'intervention étatique se réalise. En outre, un taux de croissance ascendant, doublé d'une politique de plein emploi, doit aider à éviter tout foyer de conflits. A charge de l'Etat d'organiser des procédures pour favoriser la paix sociale.
   Au niveau syndical, l'alternative est simple. D'une part, les syndicats peuvent favoriser une politique de plein emploi et la stabilisation économique. Une

telle politique pratiquée avec succès diminue l'offre des forces de travail et augmente par conséquent sont prix. Mais dans une situation de marché dominé par les monopoles et les oligopoles, l'augmentation des coûts salariaux est reportée sur les prix. Il s'ensuit un développement inflationniste des prix et des salaires qui peut remettre en cause le potentiel d'influence du syndicat. La stabilité économique et sociale du système est soumise à rudes épreuves. D'autre part, la prise en charge intégrale des aspirations des travailleurs en vue d'une amélioration quantitative et qualitative des conditions de travail pourrait aussi se heurter à une résistance patronale. Car à une stratégie syndicale "tout azimuth" peut s'opposer l'idéologie bourgeoise et la stratégie de "l'échange équivalent". Une stratégie qui remet en cause, sous certains aspects, la justice distributive. C'est alors la stabilité politique qui est en jeu. Mais en même temps, la résistance syndicale à une telle politique patronale devrait obligatoirement mettre l'accent sur des problèmes centraux des sociétés capitalistes, à savoir la justification des inégalités dans la répartition de la richesse produite par la société.

3. Bien entendu, l'augmentation de "la politisation" des conditions de production ou l'intervention accrue de l'Etat implique une évolution politique dans le sens d'une participation des syndicats aux décisions économiques. Cependant, cette participations est assortie de limitations. Ainsi, les syndicats ne peuvent prendre part à ce processus qu'à condition de ne pas remettre en cause la répartition des forces et à accepter toutes mesures en vue de consolider le système économique. Toutefois, cette limitation doit être analysée en tenant compte du fait qu'aussi longtemps que la mise en oeuvre de moyens politiques contraignants par le pouvoir pour le contrôle des conflits sociaux est lié à des coûts élevés et des succès douteux, les syndicats comptent parmi les partenaires importants dans le processus de coordination de l'ensemble de l'économie.
   Et cette participation au processus de direction du système offre la possibilité aux syndicats d'influer de façon démocratique sur les décisions qui y sont prises. La question de savoir jusqu'à quel point cette influence peut s'exercer, reste ouverte. La revendication portant sur la participation des travailleurs pourraient apporter d'intéressants éléments de réponse.

4. Mais l'importante contribution des syndicats à la stabilisation de la vie politique réside, aussi et surtout, dans la discipline que le syndicat impose à ses membres. En tant qu'organisation libre, dont la puissance dépend dans une certaine mesure du nombre de ses membres, le syndicat est plongé dans un dilemne. D'un côté, il doit satisfaire aux besoins de ses membres et d'un autre côté, il doit apporter le soutien nécessaire au maintien du système. Les deux choses sont parfois contradictoires. Ce sont des limites au-delà desquelles s'instaurent des relations conflictuelles entre les dirigeants et la base.
   Van de Vall (72), dans son étude sur les syndicats dans une société post-industrielle, a examiné comment les syndicats essayent de marginaliser le dilemne, en liant les membres, sans éveiller des doutes sur la capacité de coopération des dirigeants de l'organisation.
   Il a constaté en substance que l'extension des fonctions syndicales a accéléré l'intégration sociétale du syndicat et lui a conféré une mission qui ne s'arrête

plus aux seuls travailleurs, mais concerne l'ensemble de la société.
En outre, le passage des syndicats de métiers aux syndicats d'industries a contribué à égaliser les intérêts des différentes catégories de travailleurs et à développer une politique salariale globale, tenant compte de la concurrence et du développement technique de l'économie. Les augmentations de salaires sont liées, d'un commun accord entre les partenaires sociaux, à une augmentation de la productivité.
Dans la phase de consolidation du pouvoir et de l'influence des syndicats dans un état post-industriel, Van de Vall constate que deux processus opposés sont caractéristiques. En effet, alors que les fonctions externes des syndicats augmentent, leurs fonctions internes qui concernent chaque membre perdent en importence.
La contribution syndicale à la rationalisation et à la stabilisation du système de négociations salariales entre partenaires sociaux, produit immanquablement une perte dans la richesse des relations du syndicat avec ses membres et cela même si les désavantages d'une négociation salariale au sommet est adoucie par des accords au niveau de l'entreprise, comme cela se pratique en Suisse, dans l'industrie des machines, par exemple.
Car, en définitive, ce n'est plus la qualité des services rendus aux membres qui fait la force du syndicat, mais sa capacité à maftriser les revendications ouvrières, à les introduire dans le moule social. C'est cette capacité que j'appelle fonction externe. C'est la contrepartie de l'intégration syndicale.
La fonction interne la plus importante, dont les syndicats pourraient intensifier l'action pour mieux lier leurs membres, réside dans le service individuel, c'est-à-dire les consultations et l'aide par le syndicat, en cas de conflit personnel de travail (73).
La question reste ouverte de savoir si les travailleurs peuvent être satisfaits d'un syndicat qui agit à leur égard comme un agent individuel d'assurance. Les périodes de crises économiques qui annoncent en général une recrudescence des tensions sociales, devraient nous aider à examiner cette question.
Il convient encore de noter que la rationalisation croissante du système salarial augmente à elle seule les chances que des éléments irrationnels apparaissent et que les irrégularités soient ainsi introduites dans le système.
De tels développements se manifestent à travers l'explosion de grèves dites sauvages. Ces grèves expriment le mécontentement des travailleurs face à un système qui a été conçu pour eux et non avec eux. Elles préfigurent de nouvelles aspirations de la classe travailleuse. Aspirations des travailleurs à être traités comme des gens mûrs et sérieux, donc responsables. Cette prise de conscience doit être analysée comme un signe positif pour l'action syndicale.
Car une masse de travailleurs organisés, mais apathiques et apolitiques risquent de poser de sérieux problèmes au syndicat qui se verrait contraint, les conditions socio-économiques se modifiant, d'adopter une stratégie plus combattive.

5. Comme nous l'avons déjà constaté, la "passivité" relative des syndicats envers les structures dominantes du pouvoir soulève des problèmes au sein même des organisations syndicales. Ainsi, pour ne pas mettre en danger leur influence, les leaders syndicaux doivent pouvoir dire à leurs membres qu'ils poursuivent une politique qui défend leurs intérêts. Si cela ne leur réussissait pas, ils auraient à lutter contre la baisse des effectifs ou contre des groupes d'opposition. Les formes de la participation limitée semblent aussi s'offrir à l'organisation syndicale pour répondre à ce dilemne.
Cela aboutit à ce que la direction des négociations soit la plupart du temps centralisée et qu'en même temps, le procédé de négociation et de décision soit séparé, au niveau des membres, du processus de mobilisation et de formation de la volonté syndicale.

6. La politisation des fonctions syndicales remet en cause également la division traditionnelle du travail à l'intérieur du mouvement ouvrier, à savoir la séparation entre les problèmes économiques et les problèmes politiques. Car, d'un côté, les syndicats, pour ne pas sacrifier leur caractère d'institutions officiellement reconnues, recherchent à concilier les nécessités de l'évolution globale de l'économie aux intérêts de leurs membres. Une participation des membres à ce niveau est presque exclue.
Mais, d'un autre côté, les syndicats en tant qu'organisations volontaires dépendent de l'approbation de leur politique par leurs membres. C'est pour cette raison que des revendications portant sur le changement de structures du pouvoir économique peuvent tout au plus être amorties, mais non exclues du champ de l'action syndicale.
On peut en déduire que les syndicats qui, dans le cadre d'un système donné, luttent pour des changements sociaux, auraient la possiblité d'utiliser de manière offensive leur position dans le "processus de planification globale de l'économie". Au cas où ils adopteraient cette stratégie, ils seraient en mesure de montrer les limites de la rationalité capitaliste. Dans ce cas, s'ils refusent justement de suivre passivement l'évolution centralisatrice de l'économie et déclenchent en même temps une discussion sur les priorités et les buts à poursuivre par la politique économique, les syndicats peuvent donner de nouvelles impulsions à l'actualisation de la démocratie à tous les niveaux.

7. Les recherches sur l'évolution des fonctions des syndicats qui partent de l'hypothèse que l'appropriation privée des moyens de production justifie la répartition inégale du pouvoir et de la richesse économique, concluent à la réversibilité de la tendance à l'intégration syndicale dans le système capitaliste. Ainsi, les syndicats pourraient utiliser la "politisation" de leurs fonctions non pas pour filtrer, mais pour articuler les besoins relevant encore en majorité du domaine des intérêts privés de consommation, mais dont leur satisfaction dépasse le cadre privé.
Cette hypothèse est basée sur le fait que, si l'intervention étatique a pu fournir des garanties quant à l'évolution des revenus des travailleurs, le spectre de l'insécurité de l'emploi et la dépendance vis-à-vis du processus de production n'ont pu être effacés. Un ralentissement de la production ou un fléchissement du taux de la croissance économique ne ferait que mettre à nu ces préoccupations constantes des travailleurs.

Il convient en outre de mettre dans la balance la profonde aspiration des travailleurs à assumer des responsabilités et à avoir le droit de dire leur mot. Habermas formule le problème en ses termes: "Dans le système capitaliste, on cherche à séparer les deux chaînes de motivation qui étaient postulées dans le mouvement ouvrier et dans la théorie marxiste (74).
L'intégration sociale des travailleurs est-elle suffisamment avancée pour que l'on puisse définir leurs opérations uniquement en termes monétaires? Les résultats d'enquêtes effectuées au cours des grèves sauvages de septembre 1969 en République fédérale d'Allemagne révèlent que, si les causes apparentes, qui déclenchent ces grèves, peuvent être rangées dans la catégorie des causes économiques, d'autres éléments plus profonds, tenant aux conditions de travail, à la hiérarchie, au système de production, les alimentent et en deviennent le moteur (75).
Certaines grèves survenues en Suisse au cours des années de dépression 1975/76 révèlent les mêmes symptômes. Pourtant, il est difficile de dire pour l'instant, si ces exemples choisis portent en eux les germes de la contestation de la hiérarchie dans les entreprises et du rapport de production ou bien s'ils ne révèlent que des contractions passagères dues à la conjoncture économique.
En tous cas, ces conflits prouvent que la seule satisfaction liée à l'augmentation du revenu ne peut masquer les rapports de production. Ils démontrent que le développement technologique exige de plus en plus des formes "coopératives" dans le travail industriel et de moins en moins des structures hiérarchiques autoritaires.
Même si cette revendication est liée au système de production capitaliste légitimant le pouvoir primaire de décision du patronat, cette participation aux décisions pourrait bien être un élément important dans la prise de conscience de la base et amorcer l'organisation d'un contre-pouvoir dans l'entreprise. La participation commune à la prise de décision et l'action collective en fournissent les conditions nécessaires.
Selon A. Gorz (76), le mouvement ouvrier se trouve maintenant devant cette alternative:

- s'incliner devant les nécessités et la logique du système, s'y laisser intégrer et discipliner, quitte à négocier les améliorations marginales que le système peut lui concéder;

- lutter pour son autonomie, mais celle-ci ne peut être sauvegardée que si la logique et les mécanismes de l'accumulation monopoliste sont contestées, et si une politique et un modèle de développement différents, un Etat et un rapport de forces différents sont proposés au niveau politique et imposés par la lutte de masse.
  Le mouvement ouvrier européen se trouverait donc actuellement, dans une phase décisive: les revendications même les plus immédiates des travailleurs ne peuvent plus aboutir sans une mise en question de la politique économique et des mécanismes d'accumulation capitaliste. Cette mise en question elle-même ne peut avoir de portée que si elle dépasse le niveau de la prestation et de la dénonciation pour proposer des solutions de rechange positives, des transformations de l'économie et de la société. Autrement dit, même les revendications syndicales quotidiennes portant sur les salaires, les conditions de travail et le niveau d'emploi, impliquent ob-

jectivement une attaque contre la rigidité accrue du système et sa logique. Si le mouvement ouvrier devait trop tarder à élaborer une alternative politico-économique prolongeant les revendications des masses travailleuses et leur offrant une possibilité d'aboutir, il y aurait lieu de craindre que le mouvement revendicatif lui-même finisse par se tarir.

On se trouve actuellement dans une phase transitoire où la pression revendicative est encore vive, mais n'aboutit déjà plus, où la base des revendications ouvrières refuse encore énergiquement la subordination au système, mais où la direction des organisations est déjà divisée au sujet de la possibilité d'éviter cette subordination, de préserver leur autonomie, de relayer la lutte revendicative au niveau politique (77).

En reprenant les trois dimensions essentielles de la force de travail, A. Gorz tente de préciser les contradictions inhérentes à la condition de travailleur, les besoins et les revendications qu'elle fait naître dans l'entreprise et dans la société:

- au niveau des rapports de travail, le besoin de maîtriser le travail et l'évolution technique au lieu de leur être assujetti (refus de l'oppression)

- au niveau de la finalité du travail, le besoin que le travail ait un sens, que la production serve les besoins (refus de l'aliénation du travail et du produit).

Cela débouche sur la question des priorités économiques et sociales, de la société à construire:

- au niveau de la reproduction de la force de travail, les besoins collectifs, non seulement des biens consommables, mais aussi des services et d'équipements sociaux, d'autonomie et de temps libre (78). C'est vers la satisfaction de ces besoins que le syndicat doit tendre. Car, aux revendications générales de consommation et de loisirs, le capitalisme, avec ses capacités de production inemployées et ses liquidités à la recherche de placement est à même d'opposer une ligne de défense la plus élastique. Il peut satisfaire cette demande, résorber les augmentations de salaires, sans pour autant lâcher une parcelle de son pouvoir. Cependant, il ne peut accepter sans dommage de répondre aux demandes qualitatives.

La nécessité d'engager la lutte au niveau politique est également déterminée par le fait que la condition ouvrière dans l'entreprise est une condition sociale et que les conditions de vie sociale hors de l'entreprise sont déterminées par le statut du travailleur à l'intérieur de l'entreprise. C'est pourquoi, il est devenu impossible de séparer la lutte syndicale, portant sur les conditions et sur l'organisation du travail à l'usine, de la lutte politique ou politico-économique concernant par exemple l'enseignement, l'urbanisme, les services sociaux, les plans de reconversion et le développement des régions et des branches... tous problèmes qui ne peuvent recevoir des solutions durables que reliés entre eux (79).

C'est en partant de la condition ouvrière dans la production, dans l'entreprise, que les travailleurs engagent la lutte pour une transformation politique et une démocratie qui ne s'arrête pas au seuil de l'entreprise. Gorz précise que cette lutte

doit viser la descente du ciel des idées institutionnelles pour signifier un pouvoir concret d'auto-détermination des travailleurs dans leur vie de travail. C'est dans la lutte pour la démocratie industrielle, c'est-à-dire pour des pouvoirs de contrôle ouvrier, de gestion et d'auto-gestion, pouvoirs qui remontent de l'atelier au groupe et à la branche jusqu'à englober l'économie toute entière que la classe ouvrière fait l'apprentissage de la nécessité et de la valeur des transformations démocratiques et sociales (80).

Le cadre politique de références, Gorz l'a indiqué: il s'agit d'une politique de contre-pouvoir syndical aux différents niveaux des processus de décision politique et économique. C'est une conception du contre-pouvoir qui va au-delà de l'évolution décrite des fonctions syndicales.

Une politique des syndicats qui poursuit le but de la démocratisation de la société ne peut renoncer d'influencer la politique économique étatique, de même que d'élargir, d'englober et de représenter organiquement les besoins dont la satisfaction, sans une plus grande justice distributive et de démocratisation est mise en question.

Mais pour obtenir la clarté sur la manière dont la stratégie du contre-pouvoir syndical peut être non seulement propagée, mais encore réalisée, les concepts préexposés devraient être soumis à des analyses critiques des structures internes syndicales et des processus de formation de la volonté, afin de montrer leur origine et leur développement spécifique dans une société industrielle capitaliste développée (81).

Les sept points que j'ai développés dans ce chapitre sont autant de questions que j'aimerais poser à la réalité syndicale, puis sociale et politique en Suisse.

Dans quelle mesure, l'évolution du rôle, des objectifs et des fonctions du syndicat enregistrée dans les pays industriels avancés s'est-elle réalisée en Suisse? Si l'extension des fonction syndicales, leur "politisation" croissante est observable en Suisse, la question de savoir si le syndicat prétend dépasser la lutte salariale pour déboucher sur un combat politique mérite une plus profonde analyse. Les syndicats suisses peuvent-ils, dans le système politique actuel, élaborer un modèle politico-économique susceptible de présenter une alternative? En définitive, le système de la paix du travail instauré en Suisse n'est-il pas un paramètre essentiel de la vie politique? N'est-il pas lié à un type de développement sociétal?

Dans quelle mesure le phénomène que j'ai qualifié, la recherche d'une nouvelle voie, s'est-il manifesté au niveau des syndicats suisses?

Quelles ont été les conséquences sur la politique syndicale et sur la place du syndicat dans le système politique?

Je rappelle que la recherche de nouvelles voies, de nouvelles réponses possibles aboutit à trois types de revendications:

a) l'accentuation de la dimension politique de l'action syndicale, dans une perspective qui n'est plus simplement de pure revendication économique;

b) l'importance accordée à la lutte menée contre l'organisation et les conditions actuelles du travail dans leurs aspects les plus végétatifs;

c) la démocratisation à tous les niveaux.

Elle se manifeste en Europe en tout cas essentiellement à trois niveaux:

1. au niveau des relations professionnelles
2. au niveau des structures syndicales
3. au niveau des revendications

Par conséquent, pour répondre à ces questions, j'analyserai les trois niveaux à la lumière des expériences ouvrières en Suisse ces dernières années. Je mettrai plus particulièrement l'accent sur le troisième niveau, celui des revendications. Cela pour trois raisons au moins: 1. les revendications syndicales constituent le moteur de l'organisation; 2. c'est à travers elles que se dessinent les contours de la politique syndicale; 3. elles reflètent les aspirations des travailleurs.

Dans un premier temps, je vais brièvement analyser et de façon générale, l'évolution des conflits en Suisse depuis 1957, et en détail, quelques exemples de conflits mettant en valeur l'attitude des ouvriers et de leurs représentants syndicaux.

Un deuxième temps sera consacré à la description du mouvement de réforme des structures, des organisations syndicales au cours de ces dernières années.

Et enfin, dans un troisième temps, le plus important, j'analyserai la revendication de la participation des travailleurs, manifestation de la recherche d'une nouvelle voie. Je tenterai d'abord de saisir la naissance du concept dans les organisations syndicales, d'en analyser les différences et les traits communs. J'analyserai aussi l'émergence de la revendication au niveau politique et son impact sur le système politique existant.

DEUXIEME PARTIE

A LA RECHERCHE D'UNE NOUVELLE VOIE

nouveaux mouvements dans les relations entre employeurs et travailleurs.

L'évolution des conflits

Le climat social s'est durci en Suisse. 1976 peut être qualifiée d'année de la grève. En effet, pour la première fois depuis 1948, on enregistre 26 conflits collectifs, dont 19 d'une durée d'au moins une journée. C'est donc 2'395 travailleurs qui protestèrent dans 492 entreprises. 19'586 journées de travail furent "perdues".

Pourquoi ce regain de tension? Ces tensions se sont-elles répercutées au niveau des structures mêmes des accords collectifs?

1. d'une oasis de paix sociale au durcissement du climat social

Dans le rapport d'activité de 1957-58 de l'USS, on lit: "Une fois encore, au regard de l'étranger, la Suisse a été une oasis de paix sociale au cours des trois dernières années. Bien que les divergences qui ont opposé les employeurs et les travailleurs aient été parfois vives, le mécanisme des négociations collectives a toujours permis, sauf quelques rares exceptions, d'aboutir à un arrangement" (1).

Cette remarque garde toute sa valeur jusqu'aux année 1970. Si les conflits de travail restèrent exceptionnels jusqu'à cette date, c'est certainement dû à la volonté mutuelle de prévenir des conflits de travail, mais aussi à la haute conjoncture qui engageait les employeurs à se montrer plus conciliants face aux revendications syndicales.

Il ressort du tableau 6 qu'entre 1958 et 1970, les conflits de travail ont touché des entreprises appartenant à des branches d'activité secondaire (cuir, textile, bois...) et ou à des branches ayant un fort contingent de travailleurs étrangers (bâtiment...) ou de femmes (textile).

En 1958, par exemple, le conflit des plâtriers de Mendrisio totalisant plus de la moitié des journées de travail perdues au cours de l'année, comptait 50 % de frontaliers parmi les travailleurs en grève. En 1962, sur les quatre grèves enregistrées, deux éclataient au Tessin. L'une durait plus d'un mois et les ouvriers concernés étaient presque tous des frontaliers (2).

La seule grève de 1968 éclatait dans une fabrique de crayons à bille du Tessin, dont la direction était étrangère et dont le personnel était étranger à raison de 80 % (3).

Une autre caractéristique de ces grèves: elles concernent en majorité des revendications salariales et des licenciements.

Jusqu'en 1970, les conflits de travail restent exceptionnels et limités. En 1970, les deux grèves qui ont éclaté, l'une dans une entreprise de construction de Nidwald et l'autre dans une entreprise du bâtiment de Genève, ont été déclenchées par des travailleurs étrangers misérablement logés. Les grévistes de Stabio (fabrique de chaussures) étaient presque tous des frontaliers; les salaires étaient jugés insuffisants. En 1971, onze conflits éclatent. Cinq conflits sont enregistrés dans l'industrie des machines et des métaux. Ils touchent trois entreprises genevoises, une vaudoise et une tessionoise. Les cinq grèves du bâtiment concernent trois entreprises genevoises, une vaudoise et une lucernoise. Les trois autres grèves touchent une fabrique de cadrans à Fleurier, la TV romande et une entreprise de ramonage à Onex. On assiste à une accentuation des conflits du type de ceux précédemment décrits.

Dans le rapport d'activité de l'USS pour les années 1969/1970/1971, on peut lire: "Malgré tout, la paix du travail est maintenue"(4). Au cours des années 1972 à 1974, le nombre de conflits diminue à nouveau. La plus importante des grèves enregistrées durant cette période fut celle qui se produisit chez Burger und Jacobi, fabrique de pianos à Bienne. Elle dura vingt-cinq jours alors que les autres arrêts de travail furent plus courts (un à neuf jours) (5).

La grève chez Jacobi éclata le 10 juin 1974 à la suite du refus de l'entreprise de verser le treizième mois de salaire à son personnel, comme le prévoyait la convention collective applicable à la menuiserie. L'entreprise s'opposa aux décisions de la commission paritaire centrale et refusa la proposition faite par l'Office de Conciliation (6). Le 18 juin, E. Canonica, président de la FOBB, se rendait à Bienne pour soutenir les grévistes menacés par l'entreprise d'un congédiement immédiat. Déclenchée pour une question salariale, la grève trouva un prolongement dans des revendications concernant la réintégration et l'assurance du plein emploi (7). Le 3 juillet 1974, l'USS, l'organisation faîtière, publiait un communiqué annonçant sa solidarité avec les grévistes et invitait les fédérations et leurs membres à manifester leur solidarité (8).

La grève, rondement menée par les initiateurs et conduite sous l'égide de la FOBB, aboutit à la réintégration des travailleurs et au paiement du treizième salaire dès 1976 (et non dès 1975 comme l'avait exigé le personnel).

Cette longue grève des travailleurs suisses et étrangers intervenant après la série de grèves spontanées de 1971 rappelait à l'opinion publique que la paix du travail n'était pas un tabou, mais un élément négociable. Elle montrait également que des travailleurs faisant preuve de solidarité et de combativité pouvaient défendre leurs droits sur le terrain. Elle montra aussi la nécessité de développer le pouvoir des travailleurs et de leurs organisations au sein des entreprises. Car si leur détermination leur permit de remporter la lutte, l'absence du syndicat au sein de l'entreprise fut un élément de faiblesse lorsqu'il s'agît d'appliquer les mesures arrêtées autour du tapis vert.

Enfin, la grève de Bienne, stimula l'esprit de lutte dans les organisations de travailleurs trop enclines par le système des relations professionnelles en vigueur à délaisser la lutte sur le terrain de l'entreprise.

Cette grève charnière entre celles de 1976 marque le début d'une nouvelle série de conflits causés par la période de récession qui frappe la Suisse.

2. Bulova - Matisa - Dubied

En 1976, dix-neuf conflits sont enregistrés: un record. Trois d'entre eux ont fait la une des journaux. Ils constituaient un sérieux test de la fameuse "paix du travail" dans l'industrie horlogère et métallurgique. Si le conflit chez Jacobi avait soulevé le problème de la paix du travail, ceux-ci touchaient plus particulièrement deux dispositions de la convention dite de "paix du travail", signée pour la première fois le 19 juillet 1937 entre l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie (ASM) et la Fédération Suisse des Travailleurs sur Métaux et Horlogers (FTMH).

Il s'agit d'une part, de la disposition stipulant que, pendant la durée de la convention, une paix intégrale doit être observée et que toute mesure de combat mise à l'interdit, grève, lock-out, est réputée exclue, et d'autre part, les dispositions fixant les organes de conciliation (commission de conciliation) au cas où les parties ne trouvent un terrain d'entente.

Il convient de décrire brièvement le déroulement de ces grèves en mettant l'accent sur leurs principales caractéristiques (9).

2.1. Bulova (10)

Le siège principal de Bulova en Suisse a été fondé en 1921. Mais depuis, Bulova s'est intégré dans un groupe américain qui le contrôle.

Bulova possèdent trois points de production, à savoir une filiale à Neuchâtel, une à Bienne et la société anonyme Universalis à Genève. La crise économique a frappé durement le secteur de l'horlogerie (11). Les deux filiales doivent licencier 375 personnes en février et septembre 1976. Au cours de la même année, la plupart des femmes travaillant aux chaînes de montage des montres voient leurs conditions empirer par le retour du salaire horaire au salaire aux pièces (12). Mais plus grave encore, des bruits circulent en novembre-décembre 1975 sur l'éventualité d'une concentration des activités suisses à Bienne. Des mesures d'ordre financier pour maintenir l'usine de Neuchâtel sont envisagées, mais devant la difficulté à trouver des crédits, ce projet ne prend pas corps.

Le 16 juillet, la décision de fermer l'usine de Neuchâtel tombe. C'est le directeur suisse de Bienne qui annonce le transfert d'ici a la fin de l'année de la production à Bienne. Il assortit son annonce d'une promesse ferme que des postes de travail sont disponibles à Bienne pour ceux qui acceptent. Le même jour, le démontage de certaines machines commence. Les ouvriers s'étonnent et s'interrogent. Ils n'ont plus confiance, car la direction avait promis d'opérer le transfert en l'espace d'une

année. C'est la goutte qui fait déborder le vase. Par ailleurs, les ouvrières en particulier ne veulent pas aller travailler à Bienne. Dès lors, les travailleurs s'estiment lésés; dans un profond attachement à l'entreprise, ils occupent l'usine en disant "notre usine fonctionne, il n'est pas nécessaire de la fermer". Sur 181 travailleurs, dont 130 femmes et immigrées, 176 suivent le mot d'ordre (13).

Le syndicat n'est interpellé qu'après le décienchement de l'occupation. G. Tschumi, président de la FTMH et F. Ermatinger, secrétaire de la FTMH, section de Neuchâtel interviennent. Les travailleurs les mandatent pour intervenir auprès de la direction. La négociation démarre difficilement. Elle se heurte aux préalables. Par ailleurs, très rapidement, la direction de Bienne se déclare ne plus être à même de prendre des décisions et annonce que désormais, elle doit s'en référer au conseil d'administration de Bulova New-York. Il faudra l'intervention de l'Etat cantonal, par l'intermédiaire du conseiller d'Etat René Meylan, chef du Département de l'Industrie et l'organisation d'une manifestation monstre, à laquelle la population neuchâteloise a participé, pour débloquer la situation. Après dix jours d'occupation, le personnel de l'usine acceptait les propositions de la FTMH, issues des négociations. En voici l'essentiel: le transfert est maintenu, mais reporté d'une année. Cependant, les employeurs s'engagent à prouver que leur propostion de transfert était vraiment bien fondée et qu'il n'y avait pas d'autres possibilités. Sur le plan financier, une fiduciaire est chargée d'effectuer une enquête au siège de l'entreprise, enquête qui sera remise à la FTMH et qui sera interprétée par des experts. Les propostions faites par les travailleurs pour réorganiser l'entreprise de Neuchâtel en atelier de production seront incluses dans cette enquête. Si cette preuve n'est pas administrée, le problème du transfert pourra être revu (14). L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement ou représaille quelconque. Aucune plainte ne sera déposée. D'autres dispositions sociales complètent le catalogue. La délégation de négociation reste en fonction durant toute la durée du processus de transfert.

Le conflit se termine par un compromis. Un compromis dans lequel les syndicats trouvent leur compte, puisqu'au début du conflit, le 16 janvier, la direction américaine de Bulova déclarait que sa filiale de Neuchâtel serait fermée à la fin juin 1976; aucun plan social n'était prévu.

L'intervention du Conseil d'Etat comme intermédiaire, la solidarité des travailleurs et l'écho du conflit dans l'opinion publique, la violation manifeste de la convention par la partie patronale ont été les éléments importants qui ont permis ce résultat.

Si la FTMH, en prenant fait et cause pour la grève, contrevenait à l'article 3 de la convention horlogère, qui prévoit que les contractants... s'engagent notamment à ne pas recourir à la grève sous quelque forme que ce soit, Bulova, en ne consultant pas ses partenaires sociaux sur les mesures de réorganisation qu'elle se proposait de prendre, violait l'Accord sur la politique de l'emploi du 29 novembre 1976 (art. 5), entré en vigueur le 1er janvier 1976.

De l'avis du Prof. Ph. Bois de l'Université de Neuchâtel, dès lors qu'un contrat n'est pas respecté par l'une des parties, l'autre est en principe libérée des obliga-

Tableau 6: LES CONFLITS COLLECTIFS AVEC CESSATION DE TRAVAIL

Année	Nombre de conflits	Nombre d'entreprises atteintes	Nombre maximum de travailleurs en cause	Nombre approximatif de journées perdues	Industrie concernées	Revendications
1957	2	3	71	740	horlogerie, bijouterie, transport (personnel Lac de Lugano)	
1958	3	3	815	2'127	cuir et caoutchouc, textile, bâtiment (plâtriers de (Mendrisio) 50 % trav. = frontaliers	
1959	4	15	126	1'987	bois + verre, transports (poseurs de parquets, Genève)	aménagement du salaire (3) engagement ou licenciement (1)
1960	8	20	214	1'016	sylviculture (1) cuir + caoutchouc (1) transports (1) bois + verre (2) bâtiment (3)	conclusion conventions collectives ajustement salaires
1961	-	-	-	-	-	-
1962	2	2	163	1'386	papier + métallurgie et méc. (grèves au Tessin)	
1963	4	73	1'120	70'700	bâtiment (plâtriers de ZH, 15 semaines de grève) textile, transp. commerce et admin.	durée du travail (1) (ZH)
1964	1	4	350	4'550	transport (chauffeurs taxi, GE)	
1965	2	2	23	163	bâtiment, machines et métaux	salaires licenciements
1966	2	2	38	62	bâtiment (2)	salaires
1967	1	1	65	1'690	bois et verre	signature d'une convention collectiv
1968	1	1	70	1'785	crayons à bille (Tessin, direct. étrangère, trav. 80 % étrangers)	
1969	1	1	33	231	idem	salaires
1970	3	3	320	2'623	bâtiment (Nidwald, GE)	logement + salaire (travailleurs étrangers)
1971	11	13	2'267	7'491	machines + métaux (5) (GE, VD, TI) bâtiment (5), GE, VD, LU horlogerie NE, TV romande, ramonage, GE	
1972	5	5	526	2'002	métallurgie et mécanique (2) TI hôtellerie (2) GE pompiers (1) GE	
1973	-	-	-	-	-	-
1974	3	34	299	2'777	piano (Burger et Jacobi) Bienne travaux publics (VD) taxi (GE)	salaires
1927/1936	32*	266	3'837	88'691		
1937/1946	23*	145	3'036	40'722		
1947/1956	11*	235	2'037	31'980		
1957/1966	3*	12	292	8'273		

*moyennes annuelles

tions qu'il impose. En d'autres termes, l'employeur n'ayant pas respecté la convention collective de travail, il n'était plus recevable d'en exiger le respect, dont celui de la paix du travail par le syndicat (15).

2.2 Matisa (16)

Matisa (Matériel Industriel S.A.), c'est une usine métallurgique des bords du Léman, dont les produits sont essentiellement destinés aux chemins de fer. Depuis 1969, l'entreprise appartient au groupe multinational canadien Canron.

En automne 1975 déjà, des bruits courent sur d'éventuelles compressions du personnel. La commission d'entreprise s'en inquiète et demande à la FTMH d'intervenir. Une séance a lieu entre la FTMH et la direction de l'entreprise en présence de l'ASM, mais sans la participation d'une délégation de la commission d'entreprise. Parmi les ouvriers, c'est le début de la méfiance envers la FTMH. Ils craignent qu'un accord se fasse sur leur dos. Il faut dire aussi que cette méfiance a été alimentée par une agitation menée par le Comité d'action syndicale (CAS), un groupe d'extrême gauche, dont certains membres se sont rapprochés de la FCOM. A eux deux, le CAS et la FCOM préparent le climat propice à un arrêt du travail. La FCOM ne compte qu'une dizaine de membres dans l'entreprise. Mais son action est rendue facile par le fait que le climat de travail est mauvais; la situation pourrit.

En mars 1976, les bruits de licenciements sont confirmés. La FTMH, la FCOM et cette fois, la commission d'entreprise entament des pourparlers avec l'ASM. Les résultats sont médiocres. Les syndicats sont divisés. La FTMH penche pour la modération, la FCOM au contraire se radicalise sous la pression du secrétaire local, proche des milieux du CAS. Dans les rangs ouvriers, la décision de déclencher une grève semble être prise depuis quelque temps. La tentative de régler le conflit échoue.

Matisa se met en grève, ce sont trois cents travailleurs environ qui cessent le travail en signe d'avertissement pour accélérer une négociation qui s'enlise.

L'ASM et la direction de l'usine avertissent aussitôt qu'ils ne négocient pas sous la pression de la grève. Du côté syndical, on assite à une vive tension entre la fédération métallurgique FTMH et celle correspondante et concurrente la FCOM de tendance chrétienne. En effet, la FTMH se distance des grévistes dans un premier temps. Elle reconnaît ainsi implicitement que, par cette grève, les travailleurs de Matisa ont violé sinon l'esprit, en tout cas la lettre de la Convention dite de paix du travail. Ce n'est que la deuxième semaine de grève (elle durera près d'un mois) que le comité fédératif de la FTMH, organe statutairement complétent en matière de conflit de travail, se prononce en faveur du soutien à la grève. Cela, après que les travailleurs en grève aient refusé un accord signé entre les partenaires sociaux qui prévoyait la reprise des négociations à condition que la grève cesse.

Du côté de la FCOM, on n'hésite pas, on s'engage aussitôt activement dans la bataille. La précipitation avec laquelle cette fédération soutient le mouvement laisse penser que sans elle, la grève n'aurait pas eu lieu. Signataire de la Convention

précitée, elle déclare ne pas avoir souhaité l'épreuve de force, mais rappelle que la paix du travail n'est pas absolue: "elle est profondément liée au respect de la dignité humaine des travailleurs et à la justice. Le syndicat n'est pas autre chose qu'un instrument entre les mains des travailleurs, il ne doit pas décider au nom des travailleurs, mais servir ses intérêts légitimes. Les travailleurs qui créent la richesse de l'entreprise sont les victimes de la violence. On les jette à la porte, dès qu'ils ne rendent plus. Une fois de plus, ce conflit montre la dépendance des travailleurs: ils sont traités comme une marchandise" (17). Cette déclaration de combat d'un secrétaire de la FCOM n'évitera pas au conflit de s'enliser. L'Etat intervient par l'intermédiaire du Conseiller d'Etat E. Debétaz, mais la tentative de négociation est refusée par les travailleurs. Finalement, la FTMH reprend l'affaire en mains, et la négociation s'engage entre l'ASM, le comité de grève et la commission d'entreprise (FTMH). La négociation aboutit à la signature d'un accord approuvé par le personnel et qui prévoit notamment la soumission à un tribunal arbitral de la question litigieuse de la compensation du renchérissement. Il est prévu que la commission d'entreprise élargie, qui joua un rôle important au cours de la grève, reste en fonction jusqu'à la fin des négociations.

Au-delà des résultats, ce qui est intéressant à considérer dans ce conflit, c'est le clivage entre les fédérations syndicales de tendances opposées d'une part, et la difficulté de la plus puissante de ces fédérations, la FTMH, à contrôler le conflit, d'autre part.

2.3 Dubied (18)

Le conflit de travail qui éclate en août 1976 chez Dubied et Cie S. A. (machines à tricoter, décolletage...) dans le canton de Neuchâtel et qui touche ses trois usines de production, constitue probablement le plus grave conflit qui ait surgi en Suisse depuis l'institution, il y a quarante ans, de la paix du travail.

La "Lutte Syndicale", l'organe officiel de la FTMH, le qualifie d'une des plus grandes grèves de l'histoire depuis le début de la paix du travail (19). A cela plusieurs raisons, dont sans doute, le fait que cette grève touche une grande entreprise (1'450 travailleurs) qui, dans toute une région, fait vivre la population.

En outre, la grève remet en question l'édifice des relations sociales et en particulier, les mécanismes de résolution des conflits. En effet, les grévistes (environ 1'000) contestent le jugement du tribunal arbitral, qui prévoit notamment la réduction du niveau de tous les salaires par le paiement à raison de 25 % du 13ème mois pour 1976 et prend acte de la volonté de la direction de restructurer son entreprise et de procéder à des licenciements (20).

Ce tribunal arbitral est un organe conventionnel, la dernière instance prévue pour le règlement des conflits. Ces jugements sont sans appel et ont force obligatoire. En l'occurence, le tribunal était composé d'un juge cantonal, d'un professeur d'université désigné par les syndicats et d'un industriel. Les syndicats, la FTMH en l'occurence et les patrons, ont chacun leur mandataire pour défendre leur point de vue.

Le jugement du tribunal, est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Car, en raison du cumul de mesures de toutes sortes (blocage et réduction de salaires, refus de la compensation du renchérissement, suppression des primes de rendement...) une grande partie des travailleurs de Dubied avait dû subir, jusqu'au déclenchement de la grève, une dégradation de leur revenu pour permettre à Dubied de résister à la pression du marché. De plus, l'information inexistante du personnel ne permet pas l'ouverture d'un dialogue entre la direction et les représentants du personnel. En effet, si Dubied a une gestion économique et financière que les experts qualifient de bonnes, sa gestion du personnel est très mauvaise. Société familiale très hiérarchisée, le directeur M. de Salis n'a jamais entretenu un climat social sain dans son entreprise. Le style de sa direction a d'ailleurs fait fuir les meilleurs parmi ses cadres. C'est en lisant le panneau d'affichage que les travailleurs apprennent la sentence du tribunal arbitral, la direction ne laissant même pas le temps aux syndicats de l'annoncer. L'erreur psychologique est manifeste. Dubied sans avertir les syndicats se met alors en grève. D'ailleurs, la direction devait faire preuve tout au long du conflit de son incapacité à sortir d'une conception paternaliste des relations du travail. Par ailleurs, l'ASM veut faire un exemple. Car, si pour les grèves précédentes (Matisa, Bulova...), les travailleurs disposaient de bons arguments pour prouver la violation par le patronat, de certaines obligations contractuelles, dans l'affaire Dubied, la situation est plus complexe. La direction a respecté les formes juridiques fixées dans la convention.

Après quatre jours de grève, la direction propose un accommodement sur la question du treizième mois: ceux qui feront la preuve que sa suppression quasi complète les met dans la gêne, recevront une compensation. Les travailleurs réagissent de façon indignée à cette proposition. Ils disent "on veut la justice, pas la charité".

De plus, les revendications des travailleurs débordent à ce moment-là le problème salarial, pour embrasser celui de la hiérarchie et du climat de travail. Au-delà des sous, les travailleurs de Dubied contestent leurs conditions de travail, leur exclusion des prises de décisions. Ils revendiquent le droit de dire leur mot dans la réorganisation de l'entreprise. L'extrême gauche a réussit à s'infiltrer pour radicaliser le conflit.

Dixième jour de grève, la direction reçoit à son siège social les délégations des trois usines. Mais rien n'y fait. Les négociations restent bloquées. L'attitude patronale se durcit. Le Conseil d'Etat neuchâtelois intervient dans le conflit et tente de jouer les bons offices, ce qui déclenche la colère de l'organisation patronale: "A quoi servent les conventions et les jugements, proteste-t-elle, si l'Exécutif doit s'ériger en super-arbitre dans ces affaires"?

Dix-huit jours après le déclenchement de la grève, coup de théâtre, Dubied sans négociation, annonce qu'il est prêt à payer un million de francs en deux ans, mais ne dit pas à qui, ni comment. Son offre court jusqu'au 30 août. Cette concession, jugée insuffisante, durcit les fronts en présence. Les travailleurs continuent la lutte. Pourtant, la FTMH prend l'affaire en mains. "La place du syndicat est à leurs côtés", déclare A. Ghelfi, négociateur et vice-président de la FTMH. Mais la FTMH se garde de soutenir la grève elle-même, qu'elle considère comme un acte illégal. La FTMH est placée en porte-à-faux entre le devoir d'accepter un jugement arbitral et celui de soutenir des travailleurs en lutte.

Après deux semaines et demi de grève, la FTMH semble se radicaliser aussi. Son comité fédératif, examinant la question, déclare que "la sentence arbitrale, rendue sur la base de faits insuffisamment connus, constitue une violation de dispositions normatives régulièrement convenues entre les partenaires de la convention nationale de la métallurgie. Cette sentence fait arbitrairement fi de la pratique en matière d'arbitrage, appliquée depuis l'existence de la dite convention, créant ainsi un précédent qui - s'il faisait école ailleurs - pourrait mettre en question la politique conventionnelle dans son ensemble" (21).

En parlant de pratique, le comité pense au principe, selon lequel les éléments du contrat ne sont pas modifiés pendant la durée de celui-ci. Or, une suppression partielle du 13ème mois touche un de ses éléments, le salaire. Toutefois, il faut préciser à ce sujet que la question des salaires n'est pas négociée au niveau national, mais bien au niveau des entreprises. Le comité fédératif communique encore: "Plusieurs membres du comité fédératif ont clairement précisé qu'il est urgent de mettre fin au conflit par des résultats concrets de négociations entre la direction des usines Dubied, l'ASM, d'une part, et d'autre part, avec la FTMH et les représentants du personnel, sinon le "cas Dubied" risque de devenir une menace grave pour le climat social en général" (22). L'avertissement est clair. Mais la FTMH avertit les travailleurs que "les aventuriers ne les conduiront nulle part et que c'est seulement dans l'union qu'un nouveau Dubied pourra naître (23). La FTMH vise en particulier la FCOM, la fédération concurrente de tendance chrétienne qui, dès l'annonce de la grève, s'est déclarée solidaire des grévistes. Le conflit entre les deux fédérations s'envenime à tel point que lors d'une réunion des travailleurs, le secrétaire FTMH fait expulser le secrétaire FCOM du canton de Vaud. La FTMH entend rester le défenseur des grévistes. Après un mois de lutte, le conflit Dubied se dénoue spectaculairement grâce à une ultime intervention discrète du conseiller d'Etat neuchâtelois R. Meylan. Dans un climat d'extrême nervosité et de lassitude, les grévistes acceptent les propositions de l'Etat et sa médiation. La direction en fait de même. Les travailleurs regagnent leur poste de travail résignés, mais méfiants et pas tout à fait convaincus par les chefs syndicalistes. Ceux-ci entament une négociation difficile; quatre mois plus tard, la direction annonce unilatéralement qu'elle appliquera sa solution quant à la répartition du million de francs, devant servir à couvrir le 13ème salaire. C'est un demi-échec pour les syndicats.

Essayons, après avoir décrit à grands traits l'évolution des conflits de 1957 à 1976, de dégager les éléments analytiques du phénomène.

Eléments d'une analyse

1. réapparition de la lutte des classes?

Le contexte économique des deux poussées conflictuelles enregistrées entre 1957 et 1976 est un contexte de crise. Si la récession des années 1970/1971 qui trouvait son origine aux USA n'a été que peu ressentie en Suisse, celle de 1974 agît de façon foudroyante. Certes, les conséquences de la crise ne furent pas les mêmes en Suisse que dans les autres pays européens traversés par des contradictions politiques et sociales. Mais elles furent tout aussi brutales.

Pour Marx et Engels, les moments de crise sont très importants, car ils offrent de nouveaux moyens d'actions aux syndicats, en particulier. En effet, les crises signifient, aussi et surtout, la remise en cause des anciens processus de production. Dès lors, les syndicats qui, en défendant les travailleurs, se heurtent de front aux intérêts capitalistes et font l'expérience des conséquences de la crise pour leurs membres, sont plus enclins à poser le problème de l'exploitation des travailleurs au niveau sociétal.

Cela s'est-il produit en Suisse? La lutte des classes est-elle à nouveau à l'ordre du jour?

Au niveau théorique, il faut d'abord relever que le lien de causalité existant pour Marx et Engels entre les crises et le regain des luttes de classes n'est pas évident. D'ailleurs, l'histoire du mouvement ouvrier offre l'exemple même que l'articulation entre le mouvement politique et les changements conjoncturels n'est ni automatique, ni mécanique (24). Certes, il est possible d'observer en Europe une similitude entre la grave crise de l'automne 1974 et un regain des conflits sociaux. Par contre, il est douteux que les travailleurs des pays européens aient développé une stratégie socialiste qui pourrait avoir des conséquences politiques importantes sur le système en place.

En Suisse, la dernière crise économique a modifié les rapports de force et cela au profit du capital, mais sans provoquer de la part des travailleurs une riposte d'une ampleur qui puisse permettre de la qualifier de renforcement des conflits de classes. Car face à la crise, les travailleurs ne réagirent pas seulement par la protestation et l'opposition mais aussi et surtout par la peur, la résignation et la passivité. Après une longue période de croissance économique, sans récession grave, sans modification sensible des structures de production, sans diminution abrupte des salaires et sans chômage, les travailleurs ont été surpris par la crise. Ni suffisamment conscients, ni suffisamment organisés, les travailleurs se trouvèrent désarmés face à une situation qu'ils ne connaissaient pas et qu'ils avaient oubliée. Pourtant la prise de conscience des conflits d'intérêts, camouflée par une longue période de prospérité, est réelle, mais limitée. Des conflits tels ceux de Bulova, Matisa et Dubied montrent qu'en Suisse aussi, la grève et l'occupation d'usines sont des formes d'organisation de lutte que les travailleurs redécouvrent dans leurs conflits avec les patrons. Cependant, toute proportion gardée, ces conflits restent limités à une entreprise ou à une branche et ne dépassent jamais ces limites. Personne n'a parlé de luttes de classes, ni de ses dangers, ni de sa nécessité. Les groupes d'extrême gauche qui ont essayé de poser le problème sous cet angle, n'ont eu que peu ou pas d'écho. Est-ce à dire qu'il n'y a pas eu recrudescence des luttes de classes en Suisse, ou que la Suisse est une société sans classe? La réponse à une telle question n'est pas si simple. Elle déborde en tout cas le cadre de mon analyse. C'est pourquoi, je me limite à faire trois constatations:

La première, pour réaffirmer que les conflits sociaux neuchâtelois sont des signes d'un regain des contradictions d'intérêts, mais dont la portée reste localisée.

Deuxièmement, les organisations syndicales en Suisse n'ont, soit aucune expérience de luttes de classes (CSC), soit ont renoncé à poser le problème en ces

termes. La primauté de la collaboration de classes sur la lutte de classes est affirmée sans détour par les syndicats.

Cependant, comme le précise E. Canonica, ancien président de l'USS, "La tactique des syndicats en général et en Suisse en particulier ne peut pas être manipulée artificiellement. Elle dépend des réalités politique, économique et sociale. Elle peut être plus dure, ou revêtir la forme de la lutte des classes, mais elle ne le doit pas nécessairement. Le comportement du patronat est déterminant". Mais il ajoute: "Si le gâteau sur la table devient plus petit, on ne peut exclure des tensions, car tout le monde a faim" (25). Pourtant, il faut constater, troisièmement, que les travailleurs, auxquels on a expliqué que la lutte de classes était dépassée, ont banni le concept de leur conscience ouvrière. L'idéologie bourgeoise a contribué à ce phénomène. Elle a réussi à lier le concept de lutte de classes aux activités des extrémistes de gauche, très peu considérés dans la classe ouvrière. Mais les syndicats aussi y ont contribué grâce à un travail "éducatif" auprès des travailleurs. Travail "éducatif" inspiré par la conviction de l'interdépendance des partenaires sociaux et par un esprit communautaire qui seul, permettrait de résoudre les problèmes de l'homme qui travaille. E. Wüthrich, ancien président de l'USS et de la FTMH, déclarait à ce sujet: "Cet état d'esprit, que le travail éducatif des syndicats a largement répandu parmi les travailleurs organisés, nous a permis, à la différence de l'étranger, de maintenir la paix du travail pendant des dizaines d'années" (26).

Par conséquent, la crise et le regain de tensions sociales qui s'ensuivent surprennent et les syndicats et les travailleurs. C'est le résultat, pour l'essentiel, d'une confusion entre un moyen d'action délibérément choisi, la négociation collective, et la réalité sociologique, qu'un tel choix n'efface pas. Du mythe que peut engendrer le concept de lutte de classes, on a passé sans transition au mythe qu'engendre certainement la collaboration de classes.

2. entre la participation et la contestation

L'analyse des définitions données par les partenaires sociaux au concept de "Sozialpartnerschaft" est un élément d'analyse des plus utiles. Elle met à jour des différences intéressantes. L'enquête a eu lieu en décembre 1976.

Benno Hardmeier, secrétaire de l'USS, met en question le concept même. En effet, il parle plus volontiers de relations entre les patrons et les travailleurs dans le cadre desquelles la collaboration (Partnerschaft) est possible, mais l'opposition aussi (Gegnerschaft) (27).

Guido Casetti, de la CSC, est encore plus précis: la collaboration entre les partenaires sociaux (Sozialpartnerschaft) n'est pas basée sur une harmonie préétablie. Elle signifie plutôt la résolution consciente et voulue des conflits dans le cadre d'une discussion commune, la recherche d'un équilibre entre les intérêts antagonistes aspirant à la collaboration. La coopération, si et où cela est possible, la confrontation là, où c'est inévitable. Si le côté patronal n'est pas prêt à donner une dimension positive au concept de la collaboration entre partenaires sociaux, on devra s'attendre, à court ou à long terme, à une détérioration du climat social.

Les démonstrations ou les journées d'action, de même que les grèves sont-elles inévitables pour que les entrepreneurs comprennent que la collaboration n'est pas seulement un beau concept, mais qu'il contient également des obligations aussi valables en temps de crise? Telles sont les conclusions de G. Casetti (28).

Heinz Allenspach de l'Union centrale des Associations patronales (UCAP) place la collaboration entre partenaires sociaux au simple niveau des contrats. Pour lui, les trois éléments essentiels de "la philosophie" des contrats sont l'acceptation de l'existence et de la fonction de partenaire, la bonne foi, et enfin la reconnaissance que les intérêts divergents contiennent une base d'intérêt commun.

Fritz Halm, président de l'UCAP, définit la collaboration en ces termes: "L'ouverture de la discussion, son caractère factuel, la recherche de ce qui unit et non de ce qui sépare, la recherche de l'accord et non de la confrontation sont les pierres angulaires de l'édifice. Le fait que la paix du travail est plus qu'un simple armistice explique sa légitimation par les partenaires sociaux" (29).

Les réponses des responsables des organisations au niveau des branches d'industrie sont plus sobres et factuelles. Aussi bien pour D. Aebli de l'ASM que pour A. Ghelfi de la FTMH, la bonne foi est nécessaire dans les relations entre les employeurs et les syndicats. Mais pour les deux, la paix contractuelle (Friedensvertrag) - ils parlent de contrats et non de partenaires sociaux - est un moyen qui sert "à une bonne cause (Aebli), une option pour la voie contractuelle (Ghelfi). Il faut souligner encore l'insistance avec laquelle Aebli parle "du devoir de maintenir la paix" (Friedenspflicht), devoir qui découle de l'organe contractuel dénommé tribunal arbitral (30).

Pour Markus Schelker, secrétaire de la FOBB, "on ne peut parler de collaboration entre partenaires que s'ils sont sur le même pied d'égalité. L'égalité de droit est reconnue dans le cadre des conventions collectives. Mais elle est absente dans d'autres domaines, comme la discussion sur la participation l'a clairement montré. C'est pourquoi les syndicats sont plutôt sceptiques quant au concept de collaboration entre partenaires. Ils reconnaissent la collaboration contractuelle. Mais, il faut se garder de se gargariser de concepts tels la collaboration entre partenaires et la paix absolue du travail au détriment d'une discussion de fond" (31).

Au niveau de l'entreprise enfin, et cela en particulier dans la métallurgie, où beaucoup se négocie au sein de l'entreprise, alors que dans les autres secteurs, l'on négocie surtout au niveau de la branche, la collaboration contractuelle s'oriente clairement vers des questions concrètes et perd de son brillant conceptuel.

Hans Egli, de la commission d'entreprise de l'usine Sulzer, définit la bonne foi comme "le fait de ne pas revendiquer des choses que l'entreprise ne peut pas accomplir".

Ces réponses démontrent clairement que l'expérience de la crise, moment privilégié pour mettre à l'épreuve le concept de collaboration entre partenaires sociaux, a soulevé des problèmes relevant aussi bien de la dimension matérielle que de la dimension philosophique du concept. Au centre immédiat du débat se trouve la lutte

pour la répartition de la richesse nationale. Mais, au-delà,pointe une réflexion sur le système des relations professionnelles lui-même (32).

3. la paix du travail: d'un concept statique à un concept dynamique

Le concept de paix du travail est devenu l'objet de discussion et d'analyse. Il fait désormais partie du domaine de la réflexion. Paix absolue du travail ou paix relative?

On rappelle que la paix du travail est un élément des conventions collectives de travail et qu'actuellement, on distingue deux régimes de la paix du travail, celui de la paix relative et celui de la paix absolue.

La paix absolue du travail signifie que les parties renoncent à tout moyen de combat, quel que soit le prétexte. Ce régime n'existe que si une disposition expresse de la convention collective le prévoit. Comme par exemple, dans la convention nationale de la métallurgie, signée pour la première fois en 1937. Ce fut la première convention prévoyant la paix absolue du travail. Elle fit école.

La paix relative du travail, elle, résulte de la loi (art. 357a 11 CO): les parties à une convention ont l'obligation de renoncer à recourir à des moyens de combat à propos d'un objet traité dans la convention (33).

Le cadre tracé, voyons comment se présente le tableau: Au congrès de 1969, E. Wüthrich déclarait: "la stabilité sociale assurée par la paix du travail est sans conteste le résultat le plus tangible de cette politique contractuelle visant à l'entente entre les partenaires sociaux". Mais il ajoutait: "Il va sans dire que l'obligation de respecter la paix du travail doit être payée son prix, payée en retour par des conditions de travail et de salaire, par une durée du travail et des vacances, par des allocations sociales négociées et fixées dans un esprit de progrès social" (34). Cette remarque contenait en germe la déclaration future d'E. Canonica sur la paix du travail. En effet, dès lors que la conjoncture économique remettait en cause la contre-partie matérielle, il devenait évident que les organisations syndicales rediscutassent du concept de paix du travail.

A ma connaissance, c'est en 1974 que pour la première fois, un membre éminent de la direction syndicale E. Canonica évoqua le problème de la paix relative du travail. E. Canonica déclarait à ce sujet:

> "Da die Pflicht zum absoluten Arbeitsfrieden sich auch auf Materien erstreckt, die nicht vertraglich erfasst werden, kommt sie für die Gewerkschaften der Unterschrift unter einen Blankowechsel gleich, was um so riskanter ist, wenn man in Betracht zieht, dass die für die Anwendung der Verträge zuständigen Organe in der Regel nur zuständig sind für die Interpretation und Anwendung des Vertrages aber nicht für Fragen, die ausserhalb des Vertrages stehen" (35).

Lors du congrès de la FOBB en 1975, le même E. Canonica faisait à ce propos la déclaration suivante:

> "... on constate dès lors que les dispositions concernant la paix (absolue) du travail empêchent fréquemment les actions directes d'autodéfense conforme aux exigences de la solidarité ouvrière et à la tradition du mouvement syndical" (36).

Sans doute aura-t-il fallu une tension économique pour permettre une prise de conscience de ce phénomène. Mais il aura fallu aussi et surtout l'arrivée à la tête de l'USS d'un homme profodément attaché à cette conception. Conception qui n'a trouvé, à ce jour, qu'une timide application pratique. La FTMH, par exemple, ne partage pas cet avis. Mais s'il n'y a pas prise de conscience générale du phénomène, il y a tout au moins un début de réflexion qui pourrait être prometteuse.

4. "les partenaires sociaux"

Les trois conflits qui éclatèrent au cours de 1976 mirent donc en présence, outre les directions et les travailleurs, l'ASM du côté patronal et la FTMH du côté syndical.

A Neuchâtel, le gouvernement joua également un rôle important grâce à l'engagement de son chef du département de l'industrie. Il est intéressant de considérer leur comportement. Alors que l'ASM s'est manifestement rangée derrière les directions d'entreprises et a essayé d'éviter un échec patronal, les relations des syndicats entre eux et avec les travailleurs n'ont pas été sans épreuve de force. Le conflit chez Bulova n'a posé de graves problèmes aux syndicats, car l'ensemble des travailleurs et les cadres participaient à l'occupation. Occupation largement soutenue par la population neuchâteloise et très rapidement reprise en mains par le président de la FTMH G. Tschumi, assisté par le gouvernement neuchâtelois. Par contre, les occupations de Matisa et de Dubied soulevèrent des difficultés pour la FTMH et son secrétaire central A. Ghelfi. Dans ces deux cas, les syndicats ont eu beaucoup de peine à maîtriser la situation. Que le conflit chez Bulova fut réglé de façon plus élégante que ceux chez Matisa et Dubied tient autant aux circonstances qu'aux négociateurs!

Ceci dit, il convient de signaler que les conflits, loin de renforcer l'unité syndicale ont provoqué de vives tensions entre la FTMH et la FCOM au niveau romand surtout.

Dans le conflit Matisa, la FCOM se trouvant majoritaire n'hésita pas à soutenir les travailleurs en grève, sans se poser le problème du respect de la paix absolue du travail, partie intégrante de la convention de la métallurgie, dont elle est cosignataire. Dans le conflit Dubied, la FTMH majoritaire n'hésita pas non plus à exclure le secrétaire FCOM de l'assemblée générale des travailleurs en grève.

Alors que l'on assiste à un rapprochement au niveau des confédérations USS et CSC, assisterait-on au phénomène inverse au niveau des fédérations? En fait, au sein de la FCOM, l'aile marchante se situe en Suisse romande. Très impressionnée par

les modèles syndicaux et l'expérience du mouvement ouvrier français, la FCOM en Suisse romande essaye d'utiliser les conflits pour radicaliser les relations professionnelles, d'une part, et pour coller le plus possible aux mouvements des revendications, afin de gagner des travailleurs à sa cause, d'autre part. Masquant sa faible implantation (FCOM en 1976: 38'528 FTMH en 1976: 144'681) derrière un verbalisme haut en couleurs, ce courant de la FCOM s'isole au sein du mouvement syndical et affaiblit sa position de négociation. Cela dit, et étant donné les rapports de force entre les deux fédérations, "le petit frère de la FTMH" n'a pas les moyens, ni probablement l'envie de mener une politique tout à fait différente de celle de l'écrasante majorité du mouvement syndical en Suisse. En effet, si dans certains conflits collectifs, la FCOM s'est engagée dans une politique différente, en général, et au plus haut niveau, elle reste attachée au système des conventions et de son accessoire, la paix du travail. Par ailleurs, la FCOM, du fait de sa modeste taille, n'est pas un partenaire nécessaire pour la FTMH, si bien que les contacts entre les deux fédérations sont très peu développés. Enfin, la force des fédérations est fonction du nombre de ses membres, et à ce niveau, la concurrence est dure. Par conséquent, l'utilisation à caractère publicitaire d'un conflit, le prestige qui y est associé, au cas où le syndicat obtient des résultats avantageux pour les travailleurs, sont deux facteurs qui expliquent également les tensions entre les fédérations chrétiennes et celles de l'USS.

Pourtant, si gênantes ou peu réalistes que soient les positions des minoritaires, on aurait tort de les ignorer. Car, dans le radicalisme de leurs revendications, les minoritaires soulèvent certainement des problèmes qui méritent une attention, telle la place du syndicat dans l'entreprise, la formulation de revendications dépassant le niveau purement salarial pour rejoindre le niveau sociétal... Plus significatif dans les trois conflits de 1976 décrits précédemment, c'est l'émergence sur le devant de la scène de groupes de travailleurs, débordant les organes institutionnalisés, telles que les commission d'entreprise. On y trouve même parfois des syndiqués qui agissent en dehors des organes syndicaux établis. Ce phénomène, que nous avons rencontré en particulier dans les conflits de 1971 et 1976, soulève le problème de la présence syndicale dans les entreprises et de la circulation de l'information entre la base et le sommet. Là où les syndicats et en particulier la FTMH, disposait d'un réseau sûr de relations, ils réussirent assez bien à reprendre l'affaire en mains, mais là où ce réseau manquait, ils eurent beaucoup de peine à s'imposer.

5. crise et "politisation" des conflits

Si l'on examine de près les revendications des travailleurs, en particulier dans les trois conflits décrits, on constate une extension, certes timide, mais une extension tout de même du contenu des revendications. Les conflits éclatent pour des raisons liées au revenu ou à l'emploi et se prolongent dans des revendications portant sur les conditions de travail. Chez Bulova, cela était clair. Le personnel réclamait le maintien d'une entreprise. Il en proposait sa réorganisation. Chez Dubied, l'incapacité de la direction d'ouvrir le dialogue avec les représentants du personnel était une des causes du conflit. Les travailleurs protestaient contre le manque total d'informations. Ils réclamaient "un nouveau Dubied". Chez Matisa, même scénario: au-delà des sous, il y a la contestation des conditions de travail. Les reven-

dications cessent d'être purement matérielles et s'inscrivent dans un cadre sociétal, cela sans pour autant nier l'importance des revendications matérielles. Ce n'est plus seulement le montant du salaire qui compte, mais aussi et surtout les conditions dans lesquelles on les gagne qui deviennent l'objet de revendications.

La façon, dont les syndicats se sont comportés lors de ces grèves et le résultat des négociations montrent qu'ils ont parfois quelques difficultés à assumer leur responsabilité dans ce domaine. Peut-être ont-ils été même en avance sur leurs membres, puisqu'ils ont proposé, sans succès, d'inscrire dans la constitution un article règlant le problème de la participation des travailleurs dans l'entreprise. Une chose est certaine pourtant, la campagne qui précéda la votation populaire sur la participation constitua un sérieux moyen pour rendre conscients les travailleurs, sur leur place dans l'entreprise, leur rôle dans le processus de décision des entreprises. Si la prise de conscience est modeste, moins spectaculaire que dans les autres pays d'Europe, elle est amorcée. Une question pourtant persiste. Survivra-t-elle à une éventuelle reprise économique? Reprise qui permettrait au patronat d'ouvrir un peu plus largement les cordons de leurs bourses.

Quel bilan peut-on tirer?

19'586 journées perdues en 1976, 2'395 travailleurs impliqués contre respectivement 1'773, et 323 en 1975. C'est suffisant pour attirer l'attention, mais reste un record de stabilité en Europe.
Certes, dans une Suisse peu habituée aux mouvements de grèves, 19 conflits en une année, c'est remarquable. Mais ce n'est, ni la fin de la paix du travail, ni le refus des négociations entre partenaires sociaux, ni une prise de conscience nationale débouchant sur la lutte des classes. A titre de comparaison, au cours de la même année, la Belgique a enregistré 281 conflits, le Denmark 204, les Pays-Bas 35 et la Suède 73.

Certes, les effets de ces conflits régionaux, ont pris une dimension nationale, car ils touchaient pour la plupart un secteur clef de la paix du travail, la métallurgie, l'industrie des machines; mais leurs retombées furent amorties par les tapis verts des tables de négociations. En outre, le respect mutuel a régné entre les principaux intéressés et ce, à tous les niveaux; en partie, on peut même dire qu'il s'est renforcé. La radicalisation du vocabulaire ici ou là, les difficultés accrues à la table de négociation, n'enlèvent rien au fait que la volonté de dialogue prédomine. La volonté de coopérer est encore plus forte que la volonté conflictuelle.

Comment expliquer ce phénomène?

Tout d'abord, il convient de remarquer qu'au moment où la crise atteignait la Suisse, celle-ci se trouvait dans une situation de sur-emploi; le chômage était inexistant. Par conséquent, la crise n'a pas aggravé le chômage. De plus, la plus grande partie du chômage fut exportée à l'étranger, ou bien a touché les catégories les plus faibles et les moins bien organisées, à savoir les travailleuses. En effet,

Tableau 6a: CONFLITS DU TRAVAIL (36a)

Pays	Code	68	70	72	74	76	77
Suisse	C	1	3	5	3	19	9
	T	33	320	526	299	2.395	1.380
	J	231	2.623	2.002	2.777	19.586	4.649
Autriche	C						
	T	3.129	7.547	7.096	7.295	2.352	43
	J	6.671	26.616	15.104	7.243	589	11
Belgique	C	71	151	191	235	281	220
	T	29.338	107.670	66.622	55.747	106.654	65.761
	J	364.363	1.432.274	354.086	580.032	896.805	664.236
Denmark	C	17	77	35	134	204	228
	T	28.772	55.585	7.601	142.352	87.224	36.305
	J	33.600	102.000	21.800	184.200	210.300	229.700
France	C	-	2.942	3.464	3.381	4.348	3.302
	T	-	1.079.800	2.721.348	1.563.540	2.022.500	1.919.900
	J	-	1.742.175	3.755.343	3.379.977	5.010.687	3.665.940

Pays	Code	68	70	72	74	76	77
Italie	C	3.377	4.162	4.765	5.174	2.706	3.308
	T	4.862.201	3.721.919	4.405.251	7.824.397	11.897.819	13.802.955
	J	9.239.793	20.887.459	19.497.143	19.466.714	25.377.571	16.566.143
Norvège	C	11	99	31	14	11	19
	T	4.599	52.233	19.548	2.979	15.255	35.945
	J	13.698	262.810	134.187	6.854	13.984	236.090
Pays-Bas	C	6	15	9	13	35	15
	T	486	3.133	1.185	22.149	21.586	2.429
	J	13.514	47.204	12.402	318.433	137.651	24.049
Suède	C	7	134	44	85	73	35
	T	379	26.669	7.145	17.470	8.715	13.101
	J	1.200	155.700	105.007	57.604	24.744	87.151

Code: C = Nombre de conflits

T = Travailleurs impliqués

J = Journées de travail perdues

si on examine le recul de l'emploi (calculé entre septembre 1974 et septembre 1975), on constate que les travailleurs les plus touchés dans l'industrie sont les étrangers, d'abord les femmes (moins 21 %) et ensuite les hommes (moins 15 %). Après les étrangers, ce sont les Suissesses qui ont été le plus touchées (moins 14 %) et enfin, les Suisses (moins 6 %). Dans le secteur de la construction, un des plus meurtris par la crise, ce sont les saisonniers qui ont subi essentiellement les conséquences de la diminution de l'emploi. Enfin, les jeunes n'ont pas été épargnés, puisque 6,9 % des chômeurs recensés ont moins de 20 ans et 38,8 % se situent dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans. Le report du problème sur les étrangers explique pourquoi le chômage n'a presque pas atteint les Suisses, malgré la brutalité de la crise. Mais le taux minime de chômage a suffi pour intimider les travailleurs. Les entrepreneurs ne se sont pas fait prier pour exploiter cette situation. Cela pourrait avoir, à moyen terme, des conséquences sur le comportement des syndicats et des travailleurs remis du choc de la crise. Car la ligne patronale s'affirme: pour retrouver sa compétitivité, l'industrie a besoin d'augmenter ses bénéfices et par conséquent, de réduire ses coûts salariaux et sociaux.

Par ailleurs, il faut souligner la prise de conscience tardive des organisations syndicales, de la dimension de la crise en Suisse. En octobre 1974, le vice-président de l'USS, A. Ghelfi, commentant les fermetures d'entreprises déclarait:

> "Personne, il est vrai, n'oserait prétendre que tout marche aussi bien que par le passé, et qu'il n'y a qu'à continuer comme auparavant... Cependant, de là à laisser entrevoir une période de récession, voire une crise, il y a un pas que nous ne sommes pas disposés à franchir".

Il ajoutait:

> "En examinant de plus près les raisons qui ont conduit à la fermeture de la plupart des entreprises et à des restructurations avec licenciement de personnel de notre appareil de production, nous sommes bel et bien obligés de constater que dans presque chaque cas, il s'agit d'erreurs grossières de gestion, de manque de prévisions et du maintien en marche, contre toute logique, d'activités marginales qui se révèlent déficitaires (certaines l'étaient depuis longtemps)" (37).

Ezio Canonica, ancien président de l'USS déclarait en avril 1975:

> "Il est exagéré de parler de crise à une époque de plein emploi relatif, relatif vu la diminution de la main-d'oeuvre étrangère et l'introduction d'horaires réduits".

Prudent pourtant, il ajoutait:

> "La situation peut s'aggraver ultérieurement" (38).

Certes, les organisations syndicales mirent en place un certain nombre d'instruments en prévision de difficultés économiques, dont l'accord du 29 avril 1975, négocié avec les organisations patronales, relatif au comportement à adopter lors de fermetures d'entreprises, de parties d'entreprises ou de réductions du personnel

dues à des causes économiques. Dans la deuxième moitié de 1975, l'USS, en collaboration avec le PSS, mettait au point un programme de relance économique. Mais, ne pouvant contrôler plusieurs composantes de la crise, telle la récession internationale et les rapports monétaires et, sans doute aveuglées par des années de prospérité, les organisations syndicales n'ont pas saisi d'emblée la portée de l'évolution économique. Elles n'ont réagi véritablement qu'à partir du deuxième trimestre de 1975.

> "L'évolution économique nous a tous surpris par sa rapidité et par son ampleur, et nous nous trouvons mal préparés au point de vue des prestations sociales en cas de chômage"

affirmait E. Canonica au cours du même interview (39).

Dès lors, les travailleurs étaient mal ou non préparés à une situation de crise, ceci aussi bien au plan organisationnel, qu'au plan de la prise de conscience. En outre, subissant l'idéologie dominante, baignés dans l'illusion de la croissance, ayant perdus ainsi l'habitude de se battre, les travailleurs furent totalement asphyxiés par la crise. Ils opposèrent la plupart du temps la peur, la résignation et la passivité à l'aggressivité du patronat. Le fait que le syndicat ne soit pas directement représenté dans l'entreprise a certainement aggravé la situation. A cela s'ajoutaient les contraintes d'une paix absolue du travail. Enfin la division des travailleurs sur le plan du sexe, de la nationalité, de la position sociale fut également un facteur de faiblesse du monde ouvrier. La concurrence vive entre fédérations syndicales rivales n'a sans doute pas contribué à renforcer la position syndicale. Mais les conflits qui ont éclaté ont été l'occasion de poser en termes nouveaux le problème de la paix du travail qui s'est avérée être un instrument efficace en période de haute conjoncture, certainement moins en période de crise.

Les divers conflits ont rappelé que les travailleurs restent désarmés face aux modifications de structures industrielles ou autres mesures de rationalisation. Ils ont donc démontré la nécessité de renforcer la protection des travailleurs contre les licenciements, le chômage, d'enrichir le contenu des conventions collectives, mais aussi de renforcer les structures syndicales. Ils ont également démontré l'importance de l'entreprise dans la stratégie syndicale et la nécessité de renforcer les réseaux syndicaux à ce niveau. Sur le plan des conventions en particulier, les conflits ont révélé la nécessité de limiter la clause relative à la paix du travail aux questions réglées contractuellement et d'élargir les compétences des organes d'arbitrage. Mais plus important encore, la crise a révélé la nécessité d'associer les travailleurs aux décisions des entreprises.

L'existence de ces problèmes et toutes les contradictions que j'ai essayé de relever ne signifie pas qu'une crise des relations professionnelles doit se produire. L'expérience montre qu'un système est naturellement capable de surmonter beaucoup de contradictions et de tolérer une bonne dose d'irrationalité. Jusqu'à un certain point, les tensions générées par les "dysfonctions" du système tendent à le renforcer. Mais à partir de ce point, des phénomènes de rupture commencent à se produire.

Sommes-nous à ce point? Telle est la question fondamentale à laquelle je n'ai malheureusement guère les moyens de répondre objectivement. Je me contente de faire quelques remarques dans le but de poser le problème:

1. Dans le court terme, le système de relations industrielles a beau être fortement secoué, il constitue la seule solution possible et l'on revient à lui naturellement même si c'est de façon régressive. Les dysfonctions bureaucratiques des appareils syndicaux peuvent provoquer des ruptures, l'efferves-cence qui en résulte est si insoutenable qu'elle finit par ramener à la routine traditionnelle dans ses aspects administratifs les plus étroits et dans ses aspects idéologiques les plus dogmatiques.

2. En sens contraire, on peut dire qu'il apparaît de plus en plus qu'on a épuisé une certaine ligne de développement, une certaine façon rationnelle. Les bénéfices qu'on retire de ce mode particulier de communication-négociation entre partenaires sociaux, tendent à décliner tandis que leur coût humain s'accroît avec la nécessaire lourdeur des procédures.

3. Ce besoin de renouvellement correspond à la crise plus profonde des modes traditionnels de contrôle social. La pression du développement et la connaissance de tous les éléments qui y contribuent, l'ampleur des conséquences favorables ou défavorables qu'il peut entraîner sont telles désormais que la demande de contrôle social de responsabilité, de participation, de contrainte de tous sur tous devient irrésistible.
   Le système des relations industrielles constitue un des secteurs les plus sensibles de l'ensemble social (40).

CHAPITRE 2

VERS UNE REFORME DES STRUCTURES SYNDICALES

Les grèves de 1968 en France, l'automne chaud de 1969 en Italie et les grèves sauvages de 1969 en RFA provoquèrent entre autres une réflexion sur les structures syndicales. Ces mouvements de grèves révélèrent des revendications nouvelles, des méthodes de luttes nouvelles, mais aussi des structures syndicales rigides. Les grévistes leur ont opposé des structures caractérisées par leur souplesse, leur capacité à refléter les besoins de la base ouvrière, mais aussi par leur fragilité. Au-delà de leurs caractéristiques propres qui mériteraient une analyse approfondie, il convient de dégager leur impact sur les structures des organisations syndicales.

En France et en Italie en particulier, on constate trois mouvements essentiels au niveau organisationnel. Le premier se caractérise par un retour vers la base. L'appareil syndical étant battu en brèche, il essaye de réagir en modifiant son organisation afin de ménager plus de place à la base. Le deuxième mouvement concerne l'extension de la présence syndicale dans l'entreprise. Des assemblées de délégués élues directement par les travailleurs contrôlent et dirigent les conflits. Souvent, ces assemblées échappent au contrôle des syndicats. C'est pourquoi, ceux-ci réagissent et renforcent leur présence sur la place de travail. En RFA, le congrès extraordinaire de la DGB en mai 1971 a examiné le problème et a procédé à une réforme des structures.

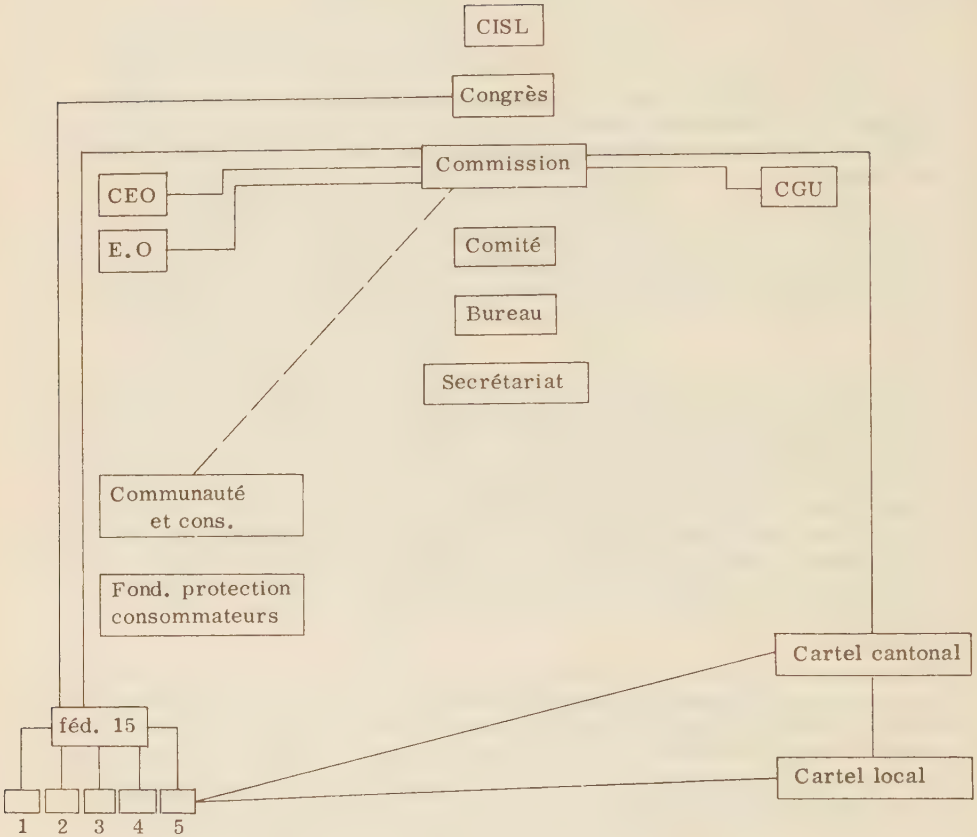
Dans les pays à pluralisme syndical, la crise a parfois posé le problème de l'unité: parce que la grève repose très généralement sur l'unité d'action et parce que, dans l'atelier ou dans l'entreprise, cette unité semble souvent s'imposer comme une nécessité. En bref, l'action vise d'abord l'établissement et l'atelier; elle exprime les préoccupations immédiates des travailleurs, tourne le dos le plus souvent aux grands principes et bouscule l'organisation syndicale. Une organisation construite par branches d'industrie rencontre un mouvement d'entreprises (41).

Le choc ne va pas sans provoquer des modifications de structures. Qu'en est-il en Suisse? Les organisations syndicales ont-elles ressenti le besoin de réfléchir sur leurs structures, ont-elles senti le vent des réformes?

Avant de répondre à ces questions, il faut brièvement analyser la structure syndicale existante. Je le fais à travers l'analyse des structures de l'USS.

Tableau 7

ORGANIGRAMME DE L'USS:



1 = UPTT 2 = FTMH 3 = FOBB 4 = VPOD 5 = SEV

Le Processus de décision au sein de l'USS

L'étude est basée sur le dépouillement des procès-verbaux (de 1960 à 1974) et des interviews non directifs avec les responsables syndicaux.

1. les organes de décision

1.1. le congrès

Le congrès se réunit chaque trois ans. Il est composé de délégués des fédérations affiliées à l'USS et des cartels, les organes régionaux de l'USS d'une part, des membres de la commission syndicale et du comité syndical, d'autre part.

Le nombre de délégués par fédération est proportionnel à leurs membres. Ce mode de délégation favorise donc les grandes fédérations.

En général, les dirigeants des fédérations et leurs fonctionnaires, sont membres de la délégations, s'ils ne sont pas déjà représentés dans un autre organe de l'USS. Il y a donc la plupart du temps cumul des fonctions. Il est intéressant de noter que 41 % des délégués au Congrès de 1966 l'étaient déjà à celui de 1963 et que 33 % des délégués au Congrès de 1969 l'étaient déjà à celui de 1963. De la comparaison des délégations fédérales, il se dégage la règle suivante: plus les fédérations sont puissantes (membres), moins le taux de rotation des membres des délégations d'un congrès à l'autre est élevé.

Les centres d'intérêt des congrès pour la période allant de 1960 à 1975 se rangent de la façon suivante, selon leur ordre d'importance:

1er rang: les affaires sociales

2ème rang: les affaires internes et administratives

3ème rang: les affaires économiques

4ème rang: les affaires du travail

5ème rang: autres affaires

Les préoccupations du Congrès reflètent le rôle imparti à l'USS, à savoir celui de se prononcer sur les problèmes sociaux, économiques et de l'organisation syndicale, ainsi que les problèmes politiques présents dans la vie publique suisse.

En ce qui concerne les acteurs qui interviennent au cours du congrès, la situation est plutôt complexe. Si la participation au débat du président de l'USS et celle des secrétaires a tendance à s'accentuer avec le temps, la part des autres acteurs (cartels-fédérations) est plus difficule à cerner. Leur participation au débat évolue en dents de scie. Cependant, on constate que les fédérations prennent une part plus grande au débat, en 1969 qu'en 1963. La participation des cartels dépend de la personnalité de son président. On peut interpréter la participation toujours accrue au débat du président et des secrétaires comme une augmentation du poids de la "bureaucratie" syndicale dans l'élaboration de la politique syndicale. Mais, on peut également attribuer ce phénomène à l'ouverture des débats nécessitant l'engagement accru du président et des secrétaires pour justifier et défendre leur politique. De façon générale, on peut retenir que les personnes qui interviennent lors de discussions ont toutes une fonction dirigeante au sein du mouvement syndical, soit au niveau des fédérations, soit au niveau de la confédération. Ces différents acteurs interviennent dans le débat soit en présentant un rapport sur un sujet donné, soit

en présentant une proposition au congrès. Les discussions générales sur les rapports du secrétariat sont rares. Les résultats des travaux se concrétisent le plus souvent dans des reconnandations ou résolutions votées pour l'assemblée. Aux propositions des fédérations et des cartels, le comité y répond par l'intermédiaire du secrétariat. Elles sont le plus souvent acceptées pour étude.

En 1963, sur 234 délégués avec droit de vote et 92 avec voix consultative, 22 personnes prennent part au débat, soit environ le 7 % des participants. En 1969, sur 228 délégués avec voix délibérative et 85 avec voix consultative, 43 personnes prennent part au débat soit, 14 % des participants. Cette augmentation est due à une augmentation des propositions des fédérations et des cartels.

Le congrès n'a partiquement aucun pouvoir de contrôle sur l'exécution des propositions acceptées. Mais à la suite d'une proposition du cartel syndical valaisan, le comité syndical a présenté un rapport au congrès 1969, concernant les propositions acceptées par le congrès précédent. Sur les seize propositions acceptées par ce congrès, deux ont été considérées comme liquidées, deux ont provoqué des discussions entre l'USS et les fédérations, une a été laissée en suspens et les autres ont été estimées réglées au vu de la politique de l'USS. En 1969, le congrès innove, trois propositions touchant au problème de la participation sont renvoyées à une commission d'étude interne chargée d'étudier la question. Deuxième constatation, en 1969, le nombre de propositions acceptées après un vote sont en nette augmentation. Il ne faudrait pourtant y voir un changement fondamental. Car sur sept votes, trois au moins étaient obligatoires, il s'agissait de modifications statutaires. La troisième constatation concerne l'institution par l'USS, pour la première fois lors de son congrès de 1972, du travail en groupes. Le comité syndical en outre a volontairement réduit le temps dévolu aux exposés et rapports pour faire plus de place à la confrontation des idées et pour permettre à un nombre aussi grand que possible de délégués de s'exprimer. Mais en définitive, le congrès reste l'occasion d'un grand rassemblement, au cours duquel les leaders exposent leurs idées et reçoivent l'approbation souhaitée.

1.2. la commission syndicale

La commission syndicale se compose:

a) des membres du comité syndical

b) des délégués des fédérations affiliées

c) des délégués des cartels syndicaux cantonaux.

Il incombe notamment à la commission syndicale:

a) d'admettre ou d'exclure les fédérations

b) d'élire le bureau et les autres membres du comité syndical, les membres de la commission de vérification, les secrétaires, les adjoints et les rédacteurs de l'USS

c) de contrôler la gestion et les comptes et d'établir le budget

d) d'examiner toutes les questions qui lui sont soumises par le comité syndical (42)

Il se réunit deux fois par an au moins et fonctionne comme un petit congrès.

D'après notre analyse des procès-verbaux (période 1965 - 1974), le centre d'intérêt de cet organe a tourné autour des problèmes se rangeant dans la catégorie des affaires internes et administratives. Le poids important de cette catégorie s'explique par le fait que c'est la commission syndicale qui élit les dirigeants de l'USS, contrôle les comptes et établit le budget. Un autre poste important est constitué par les rapports du secrétariat. Ces rapports ont pour but d'informer les membres de la commission, du travail accompli par les secrétaires. Les catégories "sociale" et "économie" viennent toutes les deux en deuxième position. Dans la catégorie "sociale", les problèmes des assurances sociales constituent le problème le plus discuté. La catégorie "travail" est quasiment inexistante. Car les problèmes du travail relèvent essentiellement des compétences des fédérations. Ce tableau de la situation ne se modifie que légèrement si l'on compte le nombre de pages des procès-verbaux.

Si l'on se réfère maintenant à la catégorie des acteurs, nous constatons qu'en général, c'est sur la base de rapports établis par le secrétariat que s'engagent toutes discussions. Il est rare que ce soit un membre du comité syndical qui introduise un objet. Parmi les acteurs "intervenant", ce sont les représentants des fédérations qui viennent en tête. Ils interviennent pour demander des compléments d'information, pour critiquer le papier, mais presque jamais pour le mettre en cause. Parmi les personnes qui interviennent le plus souvent, les Suisses romands sont majoritaires.

Il y a un certain décalage au niveau de l'information et par là de la capacité de chacun, de traiter valablement d'un objet. Il faut également reconnaître que la qualité de l'information fournie préalablement aux membres de la Commission est assez médiocre. Bien souvent, ceux-ci viennent en assemblée, sans avoir reçu la documentation nécessaire pour se préparer à la discussion. Cette assertion confirme l'hypothèse que les personnes qui se situent au sommet de la hiérarchie ont un plus grand flux d'information au sujet des affaires de l'organisation que les individus se situant au bas de l'échelle hiérarchique. Cependant, ces derniers ont une connaissance plus détaillée des activités se déroulant au sein de leur sphère d'activité. Le grand problème de toute organisation est de combler ce fossé. Il est d'une extrême acuité pour les syndicats. En général, les décisions se prennent à l'unanimité, les élections ne prêtent à aucune discussion. Sur 76 objets recensés durant la période étudiée, 19 ont fait l'objet d'une décision majoritaire, 6 d'un renvoi et 7 d'un communiqué ou d'une résolution. Le reste concerne 16 élections à l'unanimité et 24 rapports d'orientation du secrétariat ne nécessitant aucune prise de décision.

1.3. le comité syndical

Le comité syndical remplit les fonctions de comité directeur. Il es composé de 21 membres, dont 16 représentent les fédérations, trois les cartels, un la Commission féminine et une la Commission de la jeunesse. Le comité se réunit en principe chaque mois.

Le bureau du comité syndical est constitué du président et de trois vice-présidents. Les secrétaires confédéraux ont voix consultative au comité syndical. Le centre d'intérêt de cet organe se partage entre les affaires internes et administratives et les affaires sociales. Ensuite viennent les problèmes économiques généraux.

Au niveau des acteurs, il faut distinguer ceux qui ouvrent la discussion, et ceux qui interviennent. Les premiers interviennent en général sur la base d'un rapport préparé et présenté par un secrétaire USS. Il est en effet très rare que ce ne soit pas un membre du secrétariat qui présente un sujet. Les autres personnes qui interviennent plus ou moins spontanément dans la discussion représentent les fédérations. Leurs interventions sont nombreuses. Elles concernent des demandes d'informations complémentaires, des avis, mais rarement des contre-propositions. D'ailleurs, sur 39 décisions récentes en 1970, 36 furent prises à l'unanimité et 3 à la majorité. En 1973, sur 36 décisions, 30 furent prises à l'unanimité ou par interprétation du président et 6 à la majorité. Cette légère augmentation de votes sur les sujets donnés ne reflètent qu'imparfaitement la tendance actuelle à préférer les votes majoritaires, aux unanimités douteuses. Il faut encore remarquer que parmi les personnes qui interviennent dans le débat, seule une minorité intervient souvent, les autres ne le font qu'occasionnellement. Cela est dû certainement aux méthodes de travail et à la composition du comité.

En résumé, il faut constater que le comité syndical est un organe central de l'USS, c'est lui qui influence les décisions prises par l'USS et les rapports de politique générale préparés par le secrétariat. Par rapport aux autres organes de l'USS, le comité syndical, de par la fréquence de ces réunions, est celui qui est le plus directement lié à la prise de décision. Il est au centre du processus.

2. l'appareil syndical

Le processus "normal" ayant cours au sein de l'USS en matière de décision se laisse schématiser ainsi:

1) le secrétaire syndical établit un rapport sur un sujet donné
2) ce rapport est présenté au bureau pour discussion et approbation
3) en général, le comité syndical prend la décision finale ou décide de porter le problème devant la commission syndicale
4) si la commission a été convoquée, elle se prononce sur proposition du comité et sur rapport du secrétariat
5) si besoin est, la commission syndicale convoque un congrès extraordinaire (43).

Il n'existe aucun critère impliquant le passage de la phase 3 à la phase 4 ou à la phase 5, sinon l'importance du sujet traité et l'absence de consensus au sein d'un organe "supérieur", exigeant ainsi la recherche de la décision dans un organe "inférieur". Les membres du secrétariat ont un poids considérable puisque, non seulement ils préparent les décisions, mais ils les défendent au sein des différents organes. Ils travaillent toujours en étroite collaboration avec le président. Cette collaboration n'est pas nécessairement matérielle, elle peut être idéologique. En effet, s'il n'existe aucune majorité stable au sein du comité syndical, il existe une certaine idéologie ambiante, difficile à définir, mais certainement incarnée par le président. Ainsi, le secrétariat, en rédigeant ses rapports, en tient compte. Il tient compte aussi des rapports de force. Par conséquent, les rapports des secrétaires semblent être rédigés selon 3 critères:

1) l'analyse personnelle

2) l'idéologie syndicale

3) le poids des fédérations immédiatement touchées par l'objet.

En ce qui concerne le rôle du président, la nomination d'E. Canonica, à la tête de l'USS, illustre assez bien l'étendue de son rôle. Si la politique de l'USS n'a pas fondamentalement changé avec lui, il y a eu un changement de style et même de méthode de travail. Les relations avec la presse, la radio et la TV se sont améliorées. Les discussions au sein des organes syndicaux paraissent moins figées. E. Canonica a essayé d'allier la théorie au pragmatisme syndical.

3. la démocratie syndicale: mythe ou réalité

L'étude de la décision au sein des organisations syndicales pose le problème de la démocratie interne. Il convient d'emblée de préciser les limites de mes remarques à ce sujet, étant donné le niveau auquel je me situe, à savoir le niveau confédéral. En tant que confédération syndicale, l'USS est chargée de la représentation politique et de la promotion sociale des travailleurs. Les négociations et l'administration des conventions relèvent entièrement de la compétence des fédérations. Par ailleurs, l'USS ne connaît pas l'affiliation individuelle des membres, seule l'affiliation collective par l'intermédiaire des fédérations est pratiquée. Par conséquent, l'étude proprement dite de la démocratie syndicale devrait se situer au niveau fédéral. Toutefois, au travers des fédérations affiliées, ce sont les membres qui le sont indirectement. Par conséquent, il n'est pas sans intérêt de se demander quels moyens disposent les membres, au travers de leur fédération, pour intervenir sur le centre et influer sur la politique syndicale.

Le congrès devrait être l'organe par excellence de liaison avec les membres des fédérations. Or, tel n'est pas le cas. Dans la majorité des cas, les délégations sont composées essentiellement de fonctionnaires syndicaux. Il y a donc cumul de fonctions. Le renouvellement des délégations est lent. La place des hommes de confiance y est déterminante. Il convient de mentionner encore un élément important; à tous les niveaux, et surtout au niveau des congrès, l'assemblée est marquée par un fonctionnement qui donne une place prépondérante aux hommes de l'appareil. Le

scénario classique des congrès se présente ainsi: le président donne la parole à un secrétaire, lequel introduit longuement le sujet ne laissant que peu de temps au débat proprement dit. D'autre part, le véritable centre du pouvoir ne passe pas par le congrès. Les décisions sont arrêtées en comité, un organe qui ne devrait être qu'exécutif, et transmises au congrès. Congrès qui la plupart du temps entérine les décisions des organes dits exécutifs.

Si l'on considère que la démocratie syndicale est directement liée à la possibilité effective de choisir la politique syndicale, il faut conclure que celle-ci est limitée. Cette conclusion peut être étayée encore par l'examen des adoptions de résolutions au cours des congrès. Les résolutions sont des documents, dans lesquels figurent les principales options syndicales. Leur adoption constitue donc un moment important. Si nous considérons les quatre congrès ordinaires ayant eu lieu entre 1960 et 1974, nous constatons que toutes ses résolutions ont été adoptées à l'unanimité et que la discussion, si elle a eu lieu, a porté essentiellement sur les questions de détail et non sur les points fondamentaux. Il faut nuancer, en constatant qu'au congrès de 1972, s'il n'y a pas eu de discussion en séance plénière, il y eut pour la première fois un travail en commission. Certes, les membres peuvent aussi, par l'intermédiaire de leur fédération, présenter des propositions au congrès. Il est difficile de mesurer l'impact de celle-ci sur les organes de l'USS. Bien sûr, elles sont en général acceptées pour étude ou examen par le comité syndical, et ratifiées par le congrès, mais aucune disposition légale oblige le comité syndical de les mettre réellement en pratique. En outre, le congrès syndicale n'a aucun pouvoir en matière d'élections de ces chefs. Le président de l'USS est élu formellement par la commission syndicale. Mais le choix des leaders emprunte sans doute d'autres voies informelles, qu'il n'est pas possible d'analyser dans ce travail.

L'absence de clivages politiques résultant de différences idéologiques profondes ne permet pas la création et le maintien d'une opposition démocratique qui serait à même de proposer des alternatives. La seule opposition d'intérêts entre les fédérations ne permet pas à un tel phénomène de se réaliser. Cela d'autant plus que la majorité des délégués des fédérations font partie de l'establishment syndical. Par conséquent, ils n'ont pas intérêt, en tant que membres d'un même groupe, d'aggraver les conflits, mais plutôt de les régler à l'amiable, afin de conserver leurs privilèges. Le même raisonnement explique en partie, malgré le caractère peu homogène du statut des travailleurs affiliés à l'USS, l'absence de clivages politiques et sociaux. Le congrès reste une "grande messe du syndicalisme" offrant l'occasion aux militants syndicaux de se rencontrer et de renforcer leurs motivations.

En résumé, on peut dire que l'USS remplit plutôt une fonction médiatrice qu'instrumentale. Ainsi, pour remplir cette fonction, il lui est vital de connaître les préoccupations des fédérations plutôt que celles des syndiqués. Il s'agit pour l'USS de maintenir la cohésion interne du groupe. Le fait que les unités constituantes soient groupées en fédérations signifie que les intérêts associés aux unités de base sont si forts que la confédération ne peut les absorber. Le problème alors, de toute organisation faitière, réside dans le maintien effectif d'une structure fédérale, mais aussi et surtout dans le maintien de l'unité dans l'action. Cette nécessité de cohésion, évaluée comme un facteur de puissance essentiel, conduit une organisation, telle l'USS, à se structurer de telle façon que les risques d'incohésion soient mini-

misés. L'impact des changements extérieurs, des changements technologiques et les nouvelles attitudes ayant pris naissance en dehors du groupe et affectant différemment les membres du groupe, risquent de remettre partiellement en cause cette construction hiérarchisée.

L'analyse du processus de décision au sein de la CSC révèle en définitive les mêmes problèmes. Les différences à ce niveau sont secondaires et ne méritent pas de faire l'objet d'un commentaire.

4. quelques observations sur le processus de décision dans les organisations syndicales

L'analyse du processus de décision de l'USS m'amène à formuler quelques observations:

- les détenteurs de rôles dirigeants dans une organisation syndicale détiennent en général des rôles dirigeants dans d'autres organisations syndicales, groupes d'intérêt et partis politiques;
- à l'intérieur des organisations syndicales, il existe une forte tendance à cumuler les mandats au niveau régional, fédéral et confédéral;
- les interactions à l'intérieur des groupes dirigeants des confédérations et des fédérations syndicales se font, dans la plupart des cas, de façon informelle;
- les informations des membres atteignent les groupes dirigeants grâce aux canaux de communication suivants: a) groupes intermédiaires
  b) cumul des rôles.
- le poids de l'appareil syndical est déterminant, il a comme conséquence de déplacer les centres décisionnels, des organes "législatifs" vers les organes "exécutifs";
- le maintien de la cohésion interne amène les dirigeants à résoudre les conflits par le principe du compromis et à éviter l'éclatement des conflits au grand jour;
- l'absence de clivages idéologiques profonds favorise l'absence d'oppositions démocratiques internes. D'autre part, un courant oppositionnel se heurte au cloisonnement entre les fédérations, à l'intérieur des fédérations entre les sections, les régions et branches professionnelles;
- les directions syndicales utilisent la technique de la marginalisation pour empêcher l'éclosion d'oppositions.

Les problèmes

1. démocratisation de l'organisation syndicale

La prétention du syndicat d'être la plus grande organisation de masse en Suisse ne l'a pas épargné des critiques mettant en question ces derniers temps cette prétention démocratique. Il ne s'agit pas de critiques externes, identifiant la direction syndicale à l'establishment suisse et regrettant son intégration sociétale, mais essentiellement de critiques internes, venant de milieux syndicaux soucieux de réactiver la base et de démocratiser les structures.

L'enquête "Travailleurs et syndicats" commandée par l'USS relève entre autres ceci: "La démocratie syndicale doit être de nouveau vécue à tous les échelons si l'on veut éviter que le syndicalisme ne devienne un "appareil" anonyme comme tant d'autes, l'un de ces appareils qui réduisent les hommes à l'état de masse, alors que sa vocation est de promouvoir la "personnalisation", d'en faire pleinement une personne". Le syndicalisme doit donc allier à la politique réaliste, dont les fruits bénéficient à chacun, une vision hardie et généreuse de l'avenir qui inclue et coiffe les espérances individuelles, les affirme et les défende, une vision qui touche et saisisse l'homme à son poste de travail: d'où un renforcement de la présence syndicale dans l'entreprise (44). La commission de la FTMH chargée de la réforme complétait l'analyse par le constat suivant: "... l'élaboration et la réalisation rapide d'un modèle syndical de participation à la conduite de l'organisation, la délégation la plus large possible des pouvoirs, des responsabilités et des tâches, l'association immédiate à tous les échelons de la préparation des décisions, la constitution de groupes pour l'étude de projet précis, doivent être réalisées dans des délais rapprochés" (45).

Ce constat tiré par la grande fédération de l'USS reflète la volonté de celle-ci de se réformer, mais aussi la façon, dont le travail s'est effectué jusqu'à ce jour. En effet, l'appareil syndical au niveau des fédérations s'est centralisé, forcé qu'il a été, par la nécessité de mener des luttes syndicales et de négocier. Les organes centraux contrôlent le travail des sections locales, les finances de l'organisation, dirigent les congrès et en fait, disposent clés dés du pouvoir interne. Rares sont les cas où la direction est mise en échec dans un congrès. Tout est minutieusement préparé. La passivité relative des membres est une conséquence de cette concentration du pouvoir. Par exemple, la manière qui préside à la prise de position sur des affaires nationales (votations fédérales...) de la part de la commission syndicale (organe législatif de l'USS), soulève le problème de la consultation de la base. Les délégués des fédérations, des fonctionnaires syndicaux en général, représentent la volonté politique de l'appareil syndical. Il n'est pas coutume de consulter les sections avant d'adopter une position. En d'autres termes, l'on reproche la trop grande centralisation du processus de décision syndicale. Cette critique générale touche donc à la démocratie interne des syndicats.

La deuxième critique générale porte sur les méthodes de travail. Le porte-parole du Cartel syndical valaisan déclarait au congrès de l'USS en 1966: "Les esprits les plus clairvoyants ont reconnu depuis longtemps que diverses de nos conceptions et institutions sont dépassées par les évènements". Il poursuivait sa critique et pré-

conisait une mise en commun non seulement des institutions sociales des fédérations, mais également de leurs activités. "... des secteurs comme ceux de l'information, de la propagande, du recrutement, de la presse syndicale, de la culture syndicale, pourraient être couverts par des actions communes, définies en commun, administrées en commun...". Le même rapport de la FTMH signalait qu'une affectation plus rationnelle des hommes et des moyens est devenue un impératif absolu (46).

En effet, sur le plan administratif, chaque fédération dispose de son appareil. Le recrutement s'effectue aussi en ordre dispersé si bien que dans certaines régions et branches industrielles, les fédérations entrent en conflit quant au champ du recrutement ou alors n'interviennent pas de crainte d'empiéter sur les compétences d'une fédération.

Sur le plan de la formation, il y a bien une centrale d'éducation ouvrière, mais chaque fédération dispense sa propre formation, organise ses propres cours et séminaires. Actuellement, la coordination entre les fédérations en matière de cours et séminaires ne fonctionne qu'imparfaitement. La faible dotation en moyens financiers et en personnel de la CEO empêche celle-ci de mener son action convenablement en Suisse romande et au Tessin. On est très loin des centrales d'éducation des syndicats des pays voisins.

Dans le domaine de la presse syndicale, la situation est plus préoccupante encore. Chaque fédération dispose de sa propre feuille. Les grandes fédérations, telle la FTMH peuvent se payer un journal d'information syndicale d'un bon niveau, mais la plupart des autres fédérations et les petites surtout, publient des feuilles remplies de communiqués et annonces diverses peu attrayantes pour un travailleur fatigué par une longue journée de travail. Actuellement sept organes fédératifs paraissent chaque semaine en français et en allemand. Les autres paraissent chaque 15 jours ou sont bi-mensuels ou mensuels (47).

Sur le plan de l'information interne, la coordination de l'information diffusée par les fédérations n'est pas assurée. Les documents mis au point par une fédération ne sont pas toujours connus par les autres. Le courant de l'information circule mal.

Sur le plan des institutions sociales et de la caisse-maladie en particulier, chaque fédération a voulu préserver jalousement l'autonomie de sa caisse. Actuellement, la plupart des fédérations ont dû chercher des appuis extérieurs, auprès de caisses non syndicales, pour poursuivre leurs activités. Au plan de l'assurance-chômage, les syndicats n'ont pas été en mesure de créer une caisse syndicale unique. Le résultat ne s'est pas fait attendre; en pleine récession, l'Etat a pris les choses en mains et créé un système qui laisse aux syndicats l'illusion de leur caisse de chômage. En fait, ce qui a constitué une motivation essentielle de l'adhésion au syndicat échappe maintenant à leur contrôle. Cela ne saurait rester sans conséquence sur le recrutement.

Enfin, le rapport de la FTMH le souligne d'ailleurs, il faut citer aussi la nécessité d'améliorer le travail d'état-major, afin d'affronter le patronat à armes égales.

Actuellement, les organisations syndicales ne disposent pas d'un centre de recherches susceptible de les aider dans leurs activités, de leur fournir des dossiers, d'étudier des questions économiques et sociales précises.

Une troisième critique générale concerne le type d'organisation syndicale. E. Canonica l'a évoquée au congrès de St-Gall. Les structures des syndicats sont issues d'un processus historique et sont basées sur les professions. Ce type de structure s'articule en fonction de l'appartenance des travailleurs à un métier. Il s'adresse donc à une catégorie spéciale d'ouvriers et non à l'ensemble des ouvriers d'une entreprise. Cet héritage du passé a des conséquences néfastes (48) sur l'efficacité syndicale. Ainsi, plusieurs fédérations syndicales de même tendance se trouvent en concurrence dans une entreprise ou une branche. Dans la chimie bâloise, par exemple, la FTCP et la FTMH sont présentes. E. Canonica se fait le porte-parole de ceux qui exigent une réforme à ce niveau. Un syndicat, une branche, telle est leur proposition. Ce passage des syndicats de profession aux syndicats de branches devrait faciliter le passage à l'organisation syndicale par industrie. Ce principe d'organisation correspond en fait au déclin des métiers traditionnels et des formes artisanales. C'est le moyen le plus efficace pour lutter contre les grandes concentrations économiques. Mais le chemin de la réforme est difficile, il se heurte aux intérêts des fédérations.

Une quatrième critique générale touche à la faiblesse de la confédération par rapport aux fédérations. Les fédérations tiennent les cordons de la bourse. La confédération ne dispose donc d'aucune autonomie financière. La confédération ne communique pas directement avec les sections syndicales locales. Pour le faire, elle doit passer par l'intermédiaire des fédérations qui contrôlent ainsi le flux d'informations. Une seule exception à la règle, lors de la campagne sur l'initiative pour la participation, la confédération collabora directement avec les sections.

Une cinquième critique concerne plus spécialement la participation des travailleurs syndiqués aux négociations des conventions collectives. Elle porte essentiellement sur la négociation, la conclusion et l'application des conventions collectives nationales, c'est-à-dire celles qui couvrent l'ensemble d'une industrie d'un pays, telle la Convention nationale de la métallurgie. Cette convention est trop éloignée de la base pour que les travailleurs se sentent concernés. En effet, la réglementation de leurs conditions de travail est négociée en dehors de leur entreprise, sans qu'ils aient une réelle possibilité d'influer le cours des négociations. La préférence va aux conventions régionales pour les petites entreprises et aux conventions d'entreprises pour les moyennes et grandes firmes basées sur des conventions cadres nationales.

Il convient de signaler encore que ces critiques générales sont aussi valables pour les syndicats chrétiens. Etant donné l'objectif de ma recherche, il ne m'a pas paru utile de pousser l'analyse comparée dans le détail. Pourtant, il faut signaler une différence dans les problèmes qui se posent aux fédérations de l'USS et de la CSC. Si, pour les premières, le besoin de repenser la répartition du pouvoir, de démocratiser les prises de décision, en un mot de décentraliser, constitue la priorité, pour les fédérations chrétiennes et la FCOM en particulier, la préoccupation essentielle va dans le sens inverse; il s'agit pour elles de renforcer le centre. L'auto-

nomie des fédérations chrétiennes romandes, genevoises en particulier, par rapport au centre, ne va pas sans poser des problèmes aigus aux organes directeurs.

Donc, si la centralisation est un problème pour les unes, la décentralisation l'est pour les autres. Par ailleurs, les critiques doivent être modulées selon la force respective des syndicats. Mais les critiques sur les structures ne vont pas sans soulever le problème de la politique syndicale. Au congrès de St-Gall de l'USS, E. Canonica déclarait à ce sujet:

> "L'évolution appelle une politique syndicale plus dynamique. L'Union syndicale est invitée à rechercher les moyens, de renforcer ses positions face aux autorités, à l'administration et aux organisations d'employeurs. En matière économique et sociale, il faut viser plus fortement, au lieu de se borner à réagir aux propositions et décisions avec lesquelles nous sommes confrontés, et à suivre en quelque sorte les évènements, à déterminer nous-mêmes le cours des choses par nos initiatives, nos idées et notre action" (49).

Les conflits de 1971, la crise des années 1974-1975 ne feront que mieux mettre en lumière le bien-fondé de ces critiques générales. Les syndicats ne vont pas rester passifs, ils réagiront.

2. Qu'en est-il de la réforme des structures syndicales en Suisse?

Autour des années 1970, les organisations syndicales en Suisse sont traversées par des mouvements de réforme. Au sein de l'USS, ce sont deux fédérations qui montrent le signal du mouvement. Il s'agit en l'occurence de la FTMH et de la FOBB. Puis le mouvement atteint bientôt l'organisation faîtière elle-même. Chez les syndicats chrétiens, la réforme prend corps d'abord au niveau confédéral.

Dans les paragraphes suivants, j'analyse en détail quelques-unes de ces réformes. Il ne s'agit pas d'analyser le processus de réforme en tant que tel, ni son développement historique, mais d'en dégager les caractéristiques essentielles.

2.1. la FTMH revise ses statuts et ses structures

La FTMH est la première fédération qui entreprend une réforme des structures. Le point de départ fut le congrès de Lausanne en 1970 où, sur cent propositions, une vingtaine concernaient la réforme des structures.

Le congrès les acceptait et chargeait le Comité Central élargi (CCE), l'organe législatif, de donner suite aux propositions. Le CCE et les organes directeurs faisaient, à cette occasion, une déclaration, définissant le point de vue de la direction et précisant par là, les tâches de la commission chargée du problème: "La plupart des sections motionnaires visent, au fond, le même but: rechercher des voies et moyens, afin qu'il puisse être mieux tenu compte de l'opinion et de la volonté des sociétaires... Au centre des questions soulevées se trouvent des modifications de structure de la fédération et les compétences des organes fédératifs".

Au centre de la réforme: le renforcement de l'exercice de la démocratie syndicale. "Une organisation syndicale dynamique se doit de temps à autre de revoir ses statuts et règlements pour les adapter à l'évolution" (50). Cette déclaration acceptée par le Congrès fixe le cadre dans lequel s'effectuera la réflexion. La ligne politique de la fédération en est exclue. Sous la présidence d'A. Ghelfi, vice-président de la fédération, une commission de révision des statuts, composée de douze membres de la Suisse alémanique, six membres de la Suisse romande et trois membres de la Suisse italienne s'attellet à la tâche dès la fin 1970. La commission procède à une information des sections, afin de diffuser les grandes lignes de ses conclusions. Des assemblées régionales sont également organisées. Enfin, en 1972, un congrès extraordinaire de la FTMH, réuni à Berne, entérine à l'unanimité, une revision des statuts.

2.1.1. le réalisme de la FTMH

Du travail de la commission est résulté tout d'abord un inventaire des points critiqués. Ce travail de réflexion et l'esprit critique, avec lequel il fut conduit, constitue sans doute une partie originale et mérite qu'on s'y arrête. Six groupes de problèmes ont retenu l'attention de la commission.

1) le degré d'organisation sydical: constatant l'évolution des structures technologiques et professionnelles qui conduisent à un resserrement de l'éventail du champ de recrutement, la commission propose de faire de la fédération un syndicat industriel. La commission est aussi d'avis qu'un effort particulier concernant une meilleure intégration des femmes, des jeunes devrait être entrepris.

2) les relations internes du syndicat: la commission constate qu'on assiste à une distension de la fidélité, de l'intérêt et de la confiance entre les membres et les mandataires syndicaux, entre la base et l'appareil. Pour combattre cette évolution, la commission propose un renforcement de la coopération des sections à la formation de la volonté syndicale et au "gouvernement" de la FOMH. Une modification structurelle devrait permettre une plus grande participation des membres et une intensification de l'information et de la circulation des idées.

3) le syndicat et les travailleurs non organisés: pour lutter contre l'indifférence des non-organisés, la commission estime nécessaire la mise en place de moyens modernes de propagande.

4) relations syndicat - patronat: la commission constate d'une part que les réserves idéologiques du patronat à l'égard du syndicat sont considérables et d'autre part, que le syndicat veut à la fois plus et autre chose. L'aménagement des conditions de travail ne peut plus constituer un objectif à long terme pour le syndicalisme.
A l'avenir, il faut compter que des confrontations auront lieu. La FTMH doit pouvoir affronter le patronat à armes égales. Face à des réalités sur lesquelles il n'a pas de prise, le syndicalisme se doit, estime la commission, d'améliorer son travail "d'état-major", tant sur les plans économique que social.

5) le syndicat dans la nation: la commission s'en prend aux mandataires politiques qui empiètent dans des domaines d'activité qui étaient admis comme ressortant à la sphère d'activité syndicale. La politisation de certains secteurs (assurances sociales, durée des vacances...), ainsi que la volonté marquée de confier de plus en plus de tâches à l'Etat, tend finalement à amoindrir le contenu, donc la valeur des conventions collectives. Face à cette évolution, estimée démobilisatrice, la commission préconise que le syndicalisme et la FTMH en particulier opposent une résistance qui sera d'autant plus efficace qu'elle aura été clairement définie et dûment exprimée. Pour ce faire, la FTMH devrait participer de plus en plus à la formation de l'opinion publique.

6) problèmes administratifs et financiers: Comme dans l'économie, la gestion d'un syndicat doit rester à l'avant-garde. C'est pourquoi la commission estime que l'amateurisme n'est plus à même de remplacer un professionalisme indispensable. Une affectation plus rationnelle des hommes et des moyens est devenue un impératif absolu, conclut la commission. De cette analyse de la commission, il ressort deux points forts:

1. le besoin de fixer des objectifs à court, moyen et plus long terme, de contrôler constamment s'ils ont été atteints, de corriger les erreurs de tir, de fixer au besoin de nouveaux buts,
2. d'intensifier les communications et les échanges à l'intérieur de la fédération et d'associer la base aux prises de décision; en un mot, la participation plus large au gouvernement de la fédération (51).

Concrétisant cette analyse sur le plan des structures, le congrès de 1972 acceptait les modifications essentielles suivantes: désormais, un quart des sections, à la condition qu'elles groupent un quart au moins des membres, peuvent demander une votation générale concernant les décisions du congrès ou de l'assemblée des délégués. (Jusqu'à maintenant, une proportion des deux tiers des sections était requise et elles devaient totaliser la moitié des membres au moins). Les possibilités d'intervention de la base sont donc renforcées.

Le congrès élit le président central et les deux vice-présidents. (Cette compétence était jusqu'à maintenant dévolue au comité central). Le président est nommé pour quatre ans. Il n'est pas immédiatement rééligible. Les groupes féminins et de jeunes désignent eux-mêmes leurs délégués, en fonction de leurs effectifs au sein de la fédération. Cette innovation garantit une représentation équitable de tous les groupes au parlement fédératif. Le congrès, qui se réunit tous les quatre ans, définit la politique générale de la fédération et détermine les objectifs à long terme.

Une assemblée des délégués de 120 membres, réunie selon les besoins, mais une fois par an au moins, remplace le comité central élargi. Elle est composée exclusivement de membres occupés dans les entreprises. Les secrétaires syndicaux assistent aux séances avec voix consultative seulement. Les groupes féminins et de jeunes désignent eux-mêmes leurs délégués, au prorata de leurs effectifs au sein de la fédération. Pour assurer une rotation garantie de renouvellement, les délégués sont élus pour quatre ans. Une seule réélection est possible. L'assemblée des délégués fixe les buts syndicaux à court terme et prend les décisions qu'appelle la politique syndicale, élit le

comité fédératif, fixe les cotisations, etc. Le nouveau comité fédératif devient l'organe central de direction de la fédération. Il est composé non seulement du président central, des secrétaires centraux, mais aussi de huit à dix délégués des sections et régions et de représentants des femmes et des jeunes. Le comité fédératif prépare notamment les objectifs à réaliser dans l'année des délégués, s'emploie à réaliser les décisions prises par le congrès et l'assemblée des délégués, prend les décisions appelées par les conflits de travail, établit et maintient les rapports avec les autorités et les relations intersyndicales, assume la politique d'information. Les délégués des sections et régions au comité fédératif sont élus pour quatre ans. Une seule réélection est possible.
Pour ce qui est du comité directeur, composé de secrétaires centraux, la principale innovation réside dans le fait que le mandat du président central est limité à quatre ans et qu'il n'est pas immédiatement rééligible. Au sein de cet organe, comme la presse l'a écrit avec quelque exagération, "le régime personnel est relayé par l'autorité collective". Divers points du projet de revision des statuts ont fait l'objet de propositions d'amendement, mais une seulement a recueilli une majorité. Un article particulièrement important vise à élargir la base de recrutement de manière à organiser non seulement les ouvriers, mais également les employés - techniques notamment - les cadres inférieurs et moyens. A cet effet, l'appellation de la fédération a été modifiée. La FOMH devient: Fédération suisse des travailleurs sur métaux et horlogers (FTMH). Le congrès a également entériné un nouveau règlement concernant l'activité parmi les jeunes, adapté aux nouvelles structures fédératives.

La première conséquence de cette réforme fut la nomination par le congrès du président de la fédération. Celle-ci donna lieu à une véritable compétition politique puisque deux candidats étaient en lice. Pour succéder au président démissionnaire, le CCE avait proposé, comme unique candidat H. Mischler, vice-président.

Les délégués romands, appuyés par un délégué de Baden, présentèrent la candidature d'A. Ghelfi, secrétaire central de la FTMH. Mischler emportait la lutte avec 148 voix. A. Ghelfi réunissait 141 voix (52). Ce réexamen général des structures a permis à la FTMH d'approfondir l'analyse de ses moyens d'action, d'une part, et d'innover au plan des structures d'autre part. Mais l'examen des moyens d'action n'a pas débouché sur celui de la politique syndicale de la fédération. Si la commission a posé les problèmes sans détour, procédé à une analyse critique sans mansuétude, elle s'est gardée de proposer des solutions dépassant le cadre structurel. Au fond, elle a appliqué un système d'entonnoir: l'ouverture au départ est grande et se rétrécit au fur et à mesure.

2.2. la réforme de structures de l'USS

Au congrès de 1966, le Cartel syndical valaisan développait une proposition visant à la réforme du mouvement syndical suisse. En fait, cette proposition très prudente, formulée sous forme interrogative demandait au Congrès si le moment

n'était pas venu d'étudier la réadaptation du mouvement syndical pour favoriser le recrutement, le pouvoir d'action et l'unité du mouvement.

Traitée à la fin d'une journée très chargée, la proposition ne retint pas l'attention du congrès. Elle fut acceptée pour examen. Le secrétaire de l'USS G. Bernasconi devait par ses déclarations, sceller en quelque sorte, le sort de la proposition valaisanne. Il déclarait en effet:

> "Je rappelle que le Comité syndical a accepté pour examen et étude tant de problèmes qu'ils suffisent pleinement à nous occuper au cours des trois prochaines années. Nous ferons de notre mieux, comme par le passé, pour faire face à cet afflux de travail" (53).

Il fallut donc attendre le congrès de St-Gall en 1972 pour que le problème sortît des oubliettes: ce congrès suivait de près celui de la FTMH qui avait procédé à la revision des statuts. L'idée de réforme des structures était dans l'air.

Et cette fois, ce n'était plus un cartel, mais une puissante fédération, la FOBB, qui déposait des propositions de réformes. Le Congrès les acceptait aussi pour examen. Mais cette fois-ci, la FOBB qui allait sous peu occuper le siège présidentiel de l'USS se chargerait de les faire appliquer.

Les propositions de la FOBB étaient ambitieuses. L'une portait sur les moyens propres à imprimer plus de dynamisme à l'action de l'USS; elle avait la teneur suivante:

1) "L'évolution appelle une politique syndicale plus dynamique. L'Union syndicale est invitée à rechercher les moyens de renforcer ses positions face aux autorités, à l'administration et aux organisations d'employeurs. En matière économique et sociale, il faut viser plus fortement, au lieu de se borner à réagir aux propositions et décisions avec lesquelles nous sommes confrontés - et à suivre en quelque sorte les évènements - à déterminer nous-mêmes le cours des choses par nos initiatives, nos idées et notre action".

L'autre visait à la réforme des structures et était libellée de la sorte:

2) "L'Union syndicale est invitée à élaborer, en collaboration avec les fédérations affiliées, une nouvelle conception des structures syndicales - en s'inspirant du principe de la fédération d'industrie... Cette réforme des structures appelle une nouvelle répartition des compétences entre l'Union syndicale et ses fédérations" (54).

Et enfin, la dernière, pour assurer le succès des réformes, postulait l'amélioration des finances de l'USS.

Faisant écho, les cartels syndicaux genevois et schaffhousois réclamaient aussi une réadaptation des structures de l'USS et la FCTA, une concentration de la presse syndicale. De ces propositions, il ressort les objectifs suivants:

- dynamiser la politique de l'USS
- procéder à une nouvelle répartition des compétences entre la confédération et les fédérations et ce, dans le sens du renforcement du centre,
- à une concentration de la presse syndicale,
- à une concentration des institutions sociales du mouvement syndical,
- et à la rationalisation des services administratifs. Ces diverses propositions, dont aucune ne provenait de la FTMH, nouvellement réformée, confrontaient l'USS à un véritable travail de réflexion sur sa politique et ses moyens d'action.

2.2.1. les travaux de la commission

Le 20 février 1974, le Comité syndical chargeait une commission d'étudier les propositions acceptées par le congrès, qui lui donnait mandat de réexaminer les statuts et les structures de l'USS. La commission était composée de deux membres de la FTMH, deux de la SEV, un de la VPOD, un de la FCTA, un secrétaire de l'USS et un représentant de la CEO. La commission avait pour tâche d'établir un rapport et des propositions à l'intention du prochain congrès.

Les objectifs

Les objectifs de la réforme, tels que fixés par la commission, peuvent être définis en six points:

- rationaliser les activités syndicales pour en accroître l'efficacité,
- simplifier l'appareil administratif pour libérer des énergies,
- réaliser une répartition optimale des tâches entre l'USS, les fédérations et les cartels,
- améliorer le taux de syndicalisation,
- renforcer l'audience et l'influence du mouvement syndical,
- maintenir vive la démocratie syndicale, stimuler la participation des membres et intensifier l'activité (augmenter la force de frappe) (55).

La commission s'engageait donc sur la voie de la réforme des structures. "Les syndicats, comme n'importe quelle autre institution publique ou privée, doivent de temps à autre se pencher sur leur organisation. Il ne s'agit pas, évidemment, de sacrifier à la mode des réformes et de chambarder tout ce qui existait jusqu'ici. Non, il importe simplement d'adopter l'appareil à l'évolution des tâches qui incombent à notre mouvement et dont on sait qu'elles n'ont cessé de croître et de se diversifier au cours des dernières décennies" (56). Ce sont en ces termes que la rédaction de la Revue Syndicale introduit la publication des rapports de la commission en août 1975. Rapport, qui constitue en quelque sorte une étape intermédiaire en vue d'ouvrir la discussion avant le congrès de novembre. Cette introduction fort modérée contraste avec celle coiffant les quatre rapports qui précisent que "les travaux de la commission ont mis en lumière la complexité des relations entre les

problèmes de structures et les directives fondamentales de la politique syndicale" et conclut en affirmant qu'une réforme des structures doit aboutir à une revision du programme de travail (1960) de l'USS (57). Cela présage déjà des luttes que vont se livrer les "centralisateurs" et les "fédéralistes" d'une part, les "conservateurs" et les "réformistes", d'autre part. La démarche fort prudente adoptée par la commission en est la conséquence. En effet, celle-ci renonce dans un premier temps à procéder à une revision des statuts, publie ses premières analyses pour prendre la température, tout au plus, souhaite-t-elle que le congrès de Bâle tranche quelques questions de principe.

2.2.2. divers problèmes: quelques questions de principe

D'emblée, la commission retient cinq objets:

structure des fédérations, cartels syndicaux, centrale d'éducation ouvrière (CEO), organes et commissions de l'USS, information.

1) structure des fédérations: la commission a tenté d'esquisser une structure optimale des fédérations, en mettant l'accent notamment sur la fédération d'industrie. L'entreprise s'est révélée difficile, car la commission touchait là un sujet des plus explosifs. Par ailleurs, les fédérations auraient mal accueilli un modèle imposé d'en haut.
   Ces raisons, liées à la nécessité de procéder à une enquête sur le champ d'organisation des fédérations motivèrent le report de la publication des travaux dans ce domaine.

2) les cartels syndicaux: aux termes des statuts, les cartels syndicaux cantonaux sont des organes de l'USS. En fait, les cartels se sont assurés un degré d'autonomie qui dépasse largement celui qui devrait correspondre à des organes de l'USS.
   Après avoir analysé l'organisation et les tâches des cartels et constaté que les difficultés des cartels sont particulièrement aiguës dans les cantons, dont l'économie est insuffisamment développée, la commission fixe comme objectif prioritaire de la réforme des structures: le renforcement des cartels dans les régions sous-développées. Pour ce faire, elle élabore deux types d'organisation.
   Elle examine d'abord les possibilités d'une régionalisation en partant du principe que les frontières cantonales ne sont pas déterminantes. Mais tout bien pesé, la commission n'est pas favorable à la régionalisation, en particulier, parce qu'elle écarterait les tâches politiques des cartels, ou du moins les réduirait dans une trop forte mesure. Le principe: un canton, un cartel doit être maintenu à son avis. Elle n'exclut pourtant pas la création de secrétariats communs à plusieurs cantons. Ce principe posé, deux types de cartels sont examinés. Ils se distinguent essentiellement par leur mode de financement. L'un prévoit le financement des cartels par l'USS, dont ils sont les organes, l'autre distingue entre les cartels où le degré de syndicalisation est fort, qui continueraient à être financés par les sections et ceux où le degré est faible, qui seraient pris en charge par l'USS.

La commission estime qu'à maints égards, le premier type de cartel peut apparaître comme offrant la solution idéale, mais qu'en raison des problèmes d'ordre financier, il est à écarter pour le moment. Le deuxième type trop discriminant pourrait engager les fédérations à relâcher leurs efforts pour renforcer leurs positions, dans les régions "syndicalement sous-développées". "Il n'est pas indiqué de bouleverser fondamentalement le système actuel. En revanche, il peut et doit être amélioré" conclut la commission.

Fruit du compromis, la commission propose la solution suivante:
1) un cartel par canton, 2) dans les régions où le degré de syndicalisation est faible, création d'un secrétariat commun à deux ou plusieurs cartels, 3) renforcement et régulation des contacts entre l'USS et les cartels, engagement d'un secrétaire chargé particulièrement de l'encadrement des cartels, 4) financement des cartels par les sections des fédérations, mais contribution à la couverture des dépenses par l'USS; versement à l'USS d'une contribution spéciale par les fédérations.
Cette combinaison pragmatique tient compte des susceptibilités des fédérations et en particulier de la FTMH qui n'est pas prête à se priver d'une quelconque parcelle de son pouvoir. Pourtant, la souplesse de cette proposition ne suffit pas à éviter son enlisement.

3) la Centrale d'Education Ouvrière: la CEO est une société autonome, dont l'objet est de promouvoir la formation et la culture des travailleurs. Ses membres fondateurs sont l'USS (fournit les 3/4 des contributions) et le PSS. Diverses fédérations, des cartels cantonaux et locaux, des organes d'éducation ouvrière et des coopératives lui sont affiliés.
La commission constate qu'étant donné la dotation en personnel (inchangée depuis 25 ans) et en moyens financiers, les capacités de la CEO ont atteint un plafond (58).
La commission est d'avis que l'état-major de la CEO doit être élargi, notamment en prévision des tâches esquissées ci-après:
- intensification de l'activité dans le domaine de la politique de la formation,
- meilleure préparation et aménagement plus efficace des cours et séminaires,
- développement des activités, en Suisse romande en particulier.

La réalisation de ce programme nécessiterait des charges financières plus lourdes. La commission propose que les fédérations prélèvent sur les fonds, alimentés par les contributions des non-syndiqués, pour financer cette extension de la CEO.

4) Information: un réexamen de la politique de l'information extérieure s'impose; la commission développe quatre variantes.
a) création d'un hebdomadaire de l'USS qui se substituerait aux journaux fédératifs,
b) maintien des journaux fédératifs avec un supplément magazine de l'USS,
c) insertion d'une page commune dans les journaux fédératifs,
d) création d'un journal de l'USS avec des pages réservées à chaque fédération.

Pour des raisons de rentabilité et d'efficacité, mais aussi pour sauvegarder l'autonomie des fédérations, la commission propose la dernière variante. Par là, elle faisait preuve d'audace.

La réaction fut vive. Elle vint essentiellement de la FTMH qui, possédant un journal d'un bon niveau, ne voulait pas se saborder au profit d'un journal commun. Jouant carrément l'obstruction, cette fédération empêcha l'acceptation par le congrès d'une solution claire et nette.
Finalement, le Congrès votait une résolution ainsi libellée:

> "Le groupe de travail "information" recommande à l'unanimité au congrès d'accepter le texte suivant: Le congrès se rallie à la création d'un journal syndical commun, conçu sur la base la plus large possible et qui sera repris par les fédérations sous la forme qu'elles jugent appropriée. Il invite le Comité syndical à instituer des groupes de travail chargés d'établir, à l'intention des fédérations, des conceptions détaillées en matière rédactionnelle, technique et financière" (59).

5) Organes et commissions de l'USS: La commission très prudente sur ce point est d'avis qu'il n'est pas opportun de modifier fondamentalement les structures de l'USS. En particulier, il conviendrait d'ajouter à la nomclature des organes, les commissions consultatives.
A côté de ces commissions, la commission préconise de créer un certain nombre de groupes d'études, composés d'experts de fédérations, se réunissant très rapidement, selon les besoins. Pour le reste, la commission suggère d'accroître la représentation de la base dans les congrès en réduisant d'autant celle des fonctionnaires syndicaux et d'améliorer la représentation des minorités (femmes, jeunes, étrangers).
Enfin, la commission propose que le président et les vice-présidents soient élus par le congrès. Autre retouche à relever, l'ancienne commission de gestion et de vérification des comptes serait rebaptisée pour devenir une simple commission de vérification des comptes.
L'USS est invitée à user plus fréquemment de la faculté de réunir, selon les besoins, des conférences des fédérations et des cartels. A côté de ces retouches, la commission suggère la création d'un organe de coordination au niveau de l'USS pour échanger des informations, coordonner et préparer des actions. Cet organe a été constitué au début de 1975. La récession a certainement facilité cette constitution, car elle a éclairé la nécessité pour les syndicats d'être en mesure en tout temps, d'agir rapidement et de manière coordonnée (60).

Le bilan de la réforme est modeste. Il reflète le rapport de forces existant au sein de l'USS entre les "centralisateurs" et les "fédéralistes". Toutes les propositions allant dans le sens du renforcement de l'USS ont été soigneusement gommées.

Exprimant sa déception devant le Congrès de 1975, E. Canonica déclarait ces mots:

> "Sa nécessité (réforme des structures) est apparue dès le dernier congrès. Quant à moi, je l'aurais souhaitée radicale, intégrant pleinement les cartels régionaux et locaux dans l'USS, accroissant les attributions de celle-ci en limitant d'autant l'autonomie des fédérations. J'ai dû convenir que les réalités psychologiques ne permettent pas, dès maintenant, une réforme de cette envergure... Pour écarter un échec de l'entreprise, je me suis rallié à l'idée d'une réforme progressive, limitée".

Une commission de l'USS a poursuivi son travail depuis le congrès de Bâle en 1975. Elle a saisi le Comité syndical d'un rapport final. La réforme des structures sera le thème central du congrès d'octobre 1978. Le congrès ordinaire des 26-28 octobre 1978 de l'USS a procédé à une réforme des structures. La réforme est modeste. Elle améliore cependant sur nombre de points la situation existante, notamment dans le domaine de l'éducation. La Suisse romande - pour laquelle un responsable du travail éducatif sera engagé - cessera d'être traitée en parente pauvre; une meilleure coordination est désormais assurée entre les fédérations et la CEO. Sur le plan des cartels syndicaux cantonaux, l'engagement d'un secrétaire USS spécialement chargé de coordonner mieux leur action et de la stimuler garantira une efficacité plus grande. La constitution de secrétariats communs à deux ou plusieurs cartels dans les régions où le taux de syndicalisation est encore faible, ainsi qu'une revision du financement des cartels seront abordées au cours d'une seconde étape. L'information syndicale sort également améliorée de ce congrès, et cela bien que le projet initial ait été très fortement réduit. Le congrès a décidé la publication d'une page hebdomadaire USS qui sera encartée dans les journaux syndicaux romands et alémaniques. Des possibilités de développement restent ouvertes. Un bulletin destiné aux sections, aux secrétariats locaux, aux cartels et aux fédérations renforcera l'information interne.

Le congrès a réaffirmé les objectifs de l'unité syndicale et de l'évolution vers la fédération d'industrie. D'autres décisions concernent les dispositions qui régissent l'affiliation à l'USS d'autres organisations de travailleurs et le droit de libre passage d'un membre de l'une des fédérations affiliées à une autre.

En liaison avec la réforme des structures, le congrès a revisé divers articles des statuts. Le président et les vice-présidents seront désormais élus par le congrès. La Commission syndicale devient: assemblée des délégués et le Comité syndical: Comité directeur. Une revision du programme de travail sera soumise au congrès du centenaire en 1980.

Bilan d'une réforme

Il est difficile d'affirmer que les mouvements de réformes, dont je viens de décrire les grandes lignes, n'auraient pas eu lieu sans les conflits de travail qui ébranlèrent les années 1971, notamment.

Par ailleurs, il est évident que la restructuration économique, l'arrivée sur le marché du travail de femmes et de travailleurs étrangers difficilement "organisables" sont pour quelque chose dans la réforme.

Cependant, il est certain que le type d'action choisi, c'est-à-dire le mouvement d'entreprise a confronté le syndicat à un problème aigu. Car le système de relations professionnelles en vigueur, ne fait pas normalement, ou principalement de l'entreprise, un lieu de négociations. Pourtant, c'est à ce niveau-là que les conflits éclatent. En bref, l'action vise d'abord l'établissement et l'atelier. Or, le syndicat est normalement organisé par branches d'industrie. Dès lors, il y eut choc entre une organisation construite par branches d'industrie et un mouvement d'entre-

prises. Ce choc a éclairé la nécessité de réadapter la structure syndicale pour mieux encadrer le mouvement.

S'il est prématuré de dresser un bilan des réformes, il est pourtant possible d'apporter quelques éléments d'appréciation. Tout d'abord, il faut constater que les réformes de structures entreprises, n'ont pas permis l'ouverture d'une large discussion sur les buts et la stratégie du mouvement syndical dans une société industrielle développée. En outre, les réformes se sont enlisées dans des révisions de statuts. Ensuite, il convient de signaler que des réformes engagées, seules celles effectuées au niveau des fédérations ont débouché, pour l'instant, sur quelque chose, en l'occurrence une revision des statuts. Or, la revision des statuts n'est sans doute pas la démarche la plus importante dans un mouvement de réforme.

En outre, cette réforme (réforme de la FTMH) qui se voulait une ouverture vers la base, a abouti en fait, d'une part, à la création d'organe intermédiaire non-statutaire, la Conférence des secrétaires qui courcircuite le travail des organes statutaires et d'autre part, à un resserrement vers le haut. Ce double mouvement peut être un danger pour la cohésion de la fédération, car il pourrait laisser naître des espoirs auxquels les structures réformées ne seraient pas en mesure de répondre. Par ailleurs, le problème fondamental de la décentralisation du processus de décision n'a été qu'incidemment évoqué. Le problème du renforcement de la participation des travailleurs au processus de négociations des conventions collectives n'a pas été traité non plus. Si bien que l'on peut se demander si l'on n'a pas soulevé une bien grosse montagne pour l'accouchement d'une bien petite souris.

D'autre part, les réformes engagées au niveau des confédérations ont été très tôt noyées sous le flot des pesanteurs sociologiques du mouvement syndical. En d'autres termes: les initiatives pour les réformes s'enlisèrent vite dans une lutte classique entre les "centralisateurs" et les "fédéralistes". Entre ceux qui voulaient renforcer l'autorité et les compétences de la Confédération et ceux qui entendaient conserver une large autonomie aux fédérations.

Les grandes fédérations, telle la FTMH au sein de l'USS, sont très jalouses de leur autonomie, alors que les petites fédérations verraient d'un bon oeil que le centre se renforce pour les soutenir dans leur action. C'est un conflit entre les bien lotis et les moins bien lotis. Les uns veulent tout d'abord procéder à un examen du travail des fédérations et sur cette base, si nécessaire, ensuite réformer la confédération. Les uns estiment que tout renforcement de la confédération met en danger le travail des fédérations qui se situent plus proche de la base. Les autres considèrent tout d'abord la fonction générale des syndicats d'agir en tant que force du progrès, pour le changement de la société. Ils en déduisent la faiblesse organisationnelle et financière du syndicat pour accomplir convenablement cette tâche, de là, la nécessité de déléguer plus de compétence à la confédération syndicale. L'autonomie illimitée des fédérations n'est pas considérée comme un avantage.

Les motivations qui recouvrent ces positions de principe paraissent fondamentalement opposées. Alors que les uns sont satisfaits du mode d'organisation actuel des syndicats et désirent maintenir le statu quo, les autres mettent l'accent sur les

faiblesses de la confédération syndicale, le manque de coopération des fédérations, le manque de coordination au niveau de la presse syndicale et des institutions sociales des syndicats. Ils seraient prêts à sacrifier un peu d'autonomie fédérale au profit d'une meilleure coopération. Par là, les syndicats n'innovent pas, leur histoire est parsemée de ces controverses.

L'aile qui aurait voulu imposer ses réformes s'est faite continuellement majoriser. Déjà au sein des commissions de réformes, tous les essais visant à renforcer l'organisation faîtière, à réexaminer les relations entre les fédérations, à unifier la presse et les institutions sociales, échouèrent. Si bien que les congrès n'eurent plus qu'à prendre connaissance de l'échec, les jeux étant déjà faits. De plus, le débat sur la réforme ne déborda jamais le cadre structurel.

La proposition de reviser le programme d'action de l'USS n'est resté qu'un voeu pour l'instant. En aucun moment, les fédérations n'entamèrent la discussion sur leur politique syndicale afin de les coordonner ou de les inscrire dans une perspective commune.

De ce procédé, je retiens les caractéristiques suivantes:

a) premièrement, il n'est question que du processus de décision et d'amélioration de sa pratique; la discussion fondamentale sur les alternatives politiques est escamotée;

b) deuxièmement, la question des réformes sociétales et d'un programme d'action est mise entre parenthèses. Le flou dans la formulation des objectifs et l'absence d'une stratégie clairement définie permettent d'agir de façon pragmatique et d'ajourner des décisions. Ce jusqu'à ce que les circonstances, le développement sociétal ne laissant plus le choix, obligent les syndicats à réagir, c'est-à-dire, à adopter le plus souvent une position défensive.

Enfin, constatons que plus un mouvement est organisé et, le mouvement syndical suisse, malgré ses faiblesses, dispose d'une organisation non négligeable, plus il est efficace. Et plus il est efficace, plus il donne de satisfactions à ses membres, et moins ceux-ci ont des raisons de le remettre en question (61).

On ne saurait conclure, pour autant, que l'organisation interne des syndicats ne pose pas de problèmes. Ceux-ci se situent au niveau de la distribution du pouvoir et non de sa contestation. Le changement de la distribution est nécessaire, il exige des ajustements difficiles, une structure plus démocratique de prises de décisions. Il faut donc inventer des formes d'organisation plus souples, avec une plus grande dévolution des décisions à la base; il faut aussi trouver des procédures d'information et de consultation, dont l'importance soit proportionnelle à l'affaiblissement des formes les plus élémentaires de l'autorité hiérarchique: il faut sans doute aussi admettre dans le domaine de la consultation des questions qui appartiennent traditionnellement à la direction (62).

Enfin, moins d'efforts doivent être employés pour convaincre les travailleurs de la justesse de la politique syndicale, arrêtée au plus haut niveau, au profit d'une

participation plus grande des membres à l'élaboration de la politique syndicale, afin que ceux-ci se sentent concernés. Vouloir faire leur bien-être malgré eux est une prétention peut-être louable, mais sans rapport avec l'essence du syndicalisme qui ne se définit pas avant tout, par rapport aux institutions et à la forme de la société, mais par rapport à l'homme au travail.

TROISIEME PARTIE

LA PARTICIPATION: UNE NOUVELLE REVENDICATION SYNDICALE

CHAPITRE 1

L'ORIGINE DE L'IDEE

1. généralités

Bien qu'il soit toujours hasardeux de situer un point de départ, il semble que l'idée de la participation ait commencé à germer immédiatement avant et après la révolution française de 1789, lorsque se firent jour les aspirations à la démocratisation de l'économie et de l'épanouissement du travailleur (1). Les premiers socialistes notamment s'intéressèrent beaucoup à la démocratie industrielle. Les noms de Pierre Joseph Proudhon, de Charles Fourier et de Louis Blanc, de Robert Owen en Angleterre et de Wilhelm Weitling en Allemagne, méritent à cet égard d'être mentionnés.

L'idée de la participation a véritablement pris corps au cours de la première moitié du 19ème siècle. A cette époque, l'industrialisation de l'Europe occidentale, avec des décalages d'un pays à l'autre, avait commencé sur une grande échelle. Il en résulta un élargissement du fossé entre salariés et employeurs. On parla de l'aliénation du travail. Pour la surmonter, Karl Marx appelait à la prise du pouvoir par la classe ouvrière.

C'est surtout en Allemagne que l'idée de la participation a trouvé un terrain favorable. Elle est en effet étroitement liée au tout premier mouvement ouvrier allemand (2).

La première organisation ouvrière allemande, la Fraternité générale des ouvriers, fondée en 1848, revendiquait la participation dans ses statuts. Sur le plan théorique, Robert von Mohl (1799-1875) développa, en 1835 déjà, un projet d'"association" qui pose le problème de la participation des ouvriers au sujet des questions économiques et relatives à l'entreprise. Pour dépasser l'état de dépendance de l'ouvrier, Mohl propose une association ouverte aux fabricants de toutes catégories. Ce nouvel organisme devrait avoir pour objectif d'équilibrer les intérêts divergents des capitalistes, des chefs d'entreprise et des ouvriers. Pour atteindre ce but motivé par des considérations d'ordre moral, l'ouvrier devrait participer non seulement à la possession du capital et aux profits qui en résultent, mais aussi aux activités de l'entreprise et à ses bénéfices (3). La participation trouva également un écho dans la sociologie catholique et protestante d'Allemagne.

Le véritable tournant en faveur de l'idée de la participation des travailleurs au sein de l'entreprise se produisit pendant ou immédiatement après la première guerre mondiale. En Allemagne, la loi sur le travail civil promulguée le 5 décembre 1916, étendit l'obligation de constituer des comités de travailleurs à toutes les entreprises productrices d'armes ou d'approvisionnements essentiels qui employaient plus de 50 personnes. Sous la République de Weimar, après la première guerre mondiale, la participation des travailleurs trouva un écho dans l'article 165 de la Constitution. Cet article stipulait notamment que les ouvriers et les employés doivent être invités à collaborer sur un pied d'égalité, avec les employeurs dans

la fixation des salaires et des conditions de travail ainsi que dans le développement général des moyens de production. Pour défendre leurs intérêts sociaux et économiques, les ouvriers et employés seront légalement représentés dans les comités d'entreprise, dans les conseils régionaux et au sein du Conseil national des travailleurs (4).

De façon plus générale, il faut noter qu'une influence durable sur l'évolution de l'idée de la participation a été exercée par le mouvement en faveur des conseils d'entreprise, par la doctrine sociale catholique et par l'action des syndicats allemands entre 1925 et 1928. Après avoir d'abord manifesté des tendances "révolutionnaires", ce mouvement oeuvra pour un certain type de participation. Il préconisait la participation des conseils d'entreprise à l'examen de questions économiques et techniques de la direction, un droit de contrôle sur le plan financier et la délégation de représentants au conseil de surveillance des sociétés anonymes. La doctrine sociale catholique a certainement eu une influence durable sur l'évolution de l'idée de la participation. L'encyclique "Rerum novarum" et surtout l'encyclique de Pie XI (1931) "Quadragesimo anno" donnent une forme plus concrète à une doctrine qui rejette aussi bien le capitalisme que le socialisme. Celle-ci préconise non seulement une rémunération équitable, mais aussi une participation à la propriété et aux bénéfices de l'entreprise. L'ordre social doit être un ordre corporatif dans lequel les personnes sont intégrées d'après leur fonction sociale.

Les déceptions des syndicalistes allemands face aux maigres résultats de la stratégie révolutionnaire, au système économique capitaliste de la République de Weimar et surtout à l'inapplication du fameux article 165 de la Constitution de cette République, les poussent à franchir un pas de plus et à réclamer la démocratie économique. La démocratie économique est présentée comme un élargissement de la démocratie politique. Elle doit assurer une organisation humaine du développement économique. L'homme et non plus le profit doit être placé au centre des préoccupations économiques.

Après un essor qui dura quelques années, le mouvement d'idées en faveur de la participation et de la démocratie industrielle perdit de sa force. Pendant plus d'une décennie, la question passa au second plan. Les efforts déployés dans certains pays, notamment en Suisse, visaient surtout à obtenir la reconnaissance des syndicats par les employeurs et l'Etat. L'accent était mis sur la participation des syndicats à la solution des questions affectant directement les travailleurs plutôt que sur l'opportunité de faire participer les travailleurs à la solution des problèmes que pose la marche d'une entreprise et de l'économie en général (5).

Le choc de la deuxième guerre mondiale semble avoir remis au premier plan le problème de la participation. Les années qui la suivirent virent l'introduction, dans les grandes entreprises des industries charbonnières et sidérurgiques de la RFA, d'un système de cogestion. Dans plusieurs autres pays d'Europe, l'intérêt pour la participation s'est traduit ces dernières années de différentes façons. Cependant, cet intérêt s'accompagne, dans certains pays tout au moins, d'une opposition de plus en plus nette et vigoureuse des milieux employeurs à certaines formes de participation.

2. en Suisse

Comme dans les autres pays européens, l'aspiration à une modification du rapport des forces entre le travail et le capital se développa en Suisse. Pendant et tout de suite après les deux guerres mondiales, des tentatives furent faites dans ce sens.

Avant la première guerre mondiale, le centre de gravité de la politique sociale se situait au niveau de l'élaboration d'une législation de protection ouvrière. Au cours des décennies précédant la première guerre mondiale, les organisations politiques et économiques ont été très occupées par les discussions concernant la loi sur l'assurance en cas de maladie et d'accident, le code civil suisse, la révision du code des obligations et de la loi sur les fabriques (6). La loi de 1911 sur l'assurance en cas de maladie et d'accident créa notamment la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident, dont le Conseil d'administration fut composé selon le "système tripartite" (représentants des assurés, représentants des entreprises et représentants de la Confédération). Le code des obligations de 1911 (révisé) introduisait des règles en matière de convention collective de travail. La loi sur les fabriques de 1914-1919 introduisait des organes paritaires (commissions des fabriques et des ateliers) et le droit, pour les ouvriers de fabrique, de participer à la gestion des caisses dans la mesure où ils versaient des cotisations.

Immédiatement après la première guerre mondiale, on enregistra diverses tentatives visant à constituer des communautés professionnelles sur une base volontaire. Ainsi fut créée en 1919, sur l'initiative d'employeurs, la Fédération économique de la Suisse orientale. Tous les organes de cette association étaient composés de manière paritaire. La même année fut fondée l'Association des employeurs des travailleurs des fabricants bâlois de rubans. Ces deux corporations furent assez rapidement dissoutes. Sur le plan parlementaire, les années 20 sont caractérisées par diverses motions et postulats, telles la motion Grospierre du 23 juin 1920 (extension obligatoire des contrats collectifs) et la motion von Arx du 21 décembre 1927, transformée en postulat (arbitrage obligatoire). Au plan extra-parlementaire, il faut noter le projet de communauté professionnelle émanant du cartel neuchâtelois. Celui-ci n'eut aucune suite. A la même époque, une autre tentative fut prônée au sein du syndicalisme chrétien par l'abbé Savoy qui propagea dans son mouvement l'idée du corporatisme. Il avait notamment prévu, dans le programme politique et social de l'Union romande des travailleurs catholiques, l'établissement d'un droit de vote professionnel accordé aux détenteurs du capital, des valeurs techniques, du travail, en vue de nommer des mandataires au conseil de la profession (7).

Un évenement de grande portée économique et sociale marque la période d'entre les deux guerres mondiales. Il s'agit de la signature de la convention dite de la Paix du Travail, le 19 juillet 1937, entre les partenaires sociaux de l'industrie suisse, des machines et de la métallurgie. Elle avait été précédée d' "une convention de trêve" dans l'industrie des hôtels et restaurants. Les organisations des travailleurs ont été ainsi reconnues en tant que partenaires sociaux à égalité de droits.

La seconde guerre mondiale, par les menaces qu'elle a fait peser sur la Suisse dans le domaine politique et économique, a renforcé le sens de la solidarité. Les discussions publiques ont porté de plus en plus sur des questions concernant no-

tamment la communauté professionnelle, la communauté d'entreprise, la démocratie économique, l'organisation des entreprises et la participation du personnel aux bénéfices.

Le Conseil national a examiné les postulats fondamentaux de Robert (secrétaire FTMH) sur la communauté professionnelle et de Höppli sur la révision du droit du travail. Au printemps 1947, avant même l'adoption des nouveaux articles constitutionnels relatifs au domaine économique, le Département de l'économie publique créa une commission d' experts concernant les questions relatives à la communauté professionnelle et à la communauté d'entreprise, commission composée de représentants des partenaires sociaux, de l'Etat et des experts. En 1955, cette commission conclut que "bien qu'au terme de l'article 32 de la Constitution fédérale, la Confédération puisse édicter une loi spéciale pour régler la consultation des associations et leur coopération lors de l'élaboration de la législation économique ou sociale ou d'autres prescriptions officielles, il est préférable d'y renoncer. En revanche, il serait souhaitable que le Conseil fédéral, les gouvernements cantonaux et les organes exécutifs des grandes villes fixent, dans des instructions internes, les principes à observer en cas de consultation des associations sur des questions de législation sociale" (8). En fait, le Conseil fédéral ne jugeait pas nécessaire d'entreprendre quoi que ce soit dans ce domaine. L'Etat se place dans le cadre tracé par la constitution et le régime de liberté économique qu'elle garantit. Rejetée, la motion Robert ne continua pas moins à marquer les esprits et à alimenter une certaine "élite" syndicale.

En 1959, le Conseiller national Düby (USS), appuyé par 28 cosignataires, présentait une interpellation invitant le Conseil fédéral à le renseigner sur la manière, dont il envisageait de développer le droit d'être consulté du personnel de la Confédération et de l'adapter aux conceptions modernes.

Le 28 décembre 1968, le Conseiller national Wüthrich (USS), appuyé par 30 membres du Conseil, présentait une interpellation concernant le droit de participation des travailleurs lors de fermetures d'entreprises (9).

Le 25 août 1971, l'USS, la CSC et l'ASSE déposaient une initiative populaire intitulée "Initiative sur la participation". Sous certains aspects, l'esprit de l'initiative nous fait remonter au temps des vives discussions sur le projet de la communauté professionnelle. Il faut prendre garde cependant de croire que celle-ci n'est que le prolongement d'une ancienne revendication. Les conditions sociales, politiques et économiques étaient alors très différentes. A l'époque (1939-1940), ce sont les évènements internationaux qui modifièrent le climat des rapports de travail. Les corporatistes et les syndicalistes se rendaient compte que la "défense nationale sociale" constituait l'un des principaux appuis de la défense nationale militaire. Dans ces circonstances, il devint naturel de chercher à dépasser les mesures, somme toute limitées, que représentaient la généralisation des allocations familiales et la force obligatoire des contrats collectifs (10). On se mit à chercher une autre forme de collaboration entre partenaires sociaux. La communauté professionnelle, dans l'esprit de ses initiateurs, devait prévenir les conflits sociaux et permettre de trouver des solutions adéquates à la situation difficile dans laquelle se trouvait la Suisse. Si l'idée de la communauté professionnelle a laissé quelques traces dans

l'idéologie syndicale, on peut prétendre que la revendication de la participation des travailleurs à la gestion des entreprises a des causes spécifiques à notre époque. C'est la recherche d'une nouvelle voie; une réponse, en quelque sorte, à l'accentuation de la dépersonnalisation du travail due à une modification des techniques de production (rationalisation - automatisation...). En somme, c'est la poursuite de la lutte des travailleurs pour limiter, sans l'abolir, le pouvoir patronal. En 1936, cette lutte se concrétisait sous forme de conventions collectives et d'entreprises, aujourd'hui, elle trouve son prolongement naturel dans la revendication de la participation des travailleurs.

CHAPITRE 2

L'EMERGENCE DE LA REVENDICATION DE LA PARTICIPATION DANS LES SYNDICATS

1. au sein de l'USS et de ses fédérations

Le programme de travail de l'USS (1960) parle d'un droit à l'information et à la discussion du travailleur et des syndicats. Ce droit se comprend dans le contexte de la réglementation contractuelle des conditions de travail (11). Pour l'USS, seule la pratique, l'expérience quotidienne peuvent déterminer les formes que prendra encore la participation. Elle rejette "la conception d'une cogestion complète impliquant la participation directe aux risques". Pourquoi? Parce qu'en Suisse, la participation à la détermination des salaires et des conditions de travail s'est généralisée avec le régime des conventions d'une part, et que l'entreprise-robinson est un mythe, d'autre part. En effet, l'entreprise est insérée dans un contexte économique, social et législatif. Cela signifie que, grâce au système de démocratie semi-directe, les citoyens en général et le mouvement ouvrier en particulier peuvent exercer une certaine influence dans le but d'améliorer la condition des travailleurs et de renforcer leur position dans l'entreprise. De plus, le système de la consultation des organisations professionnelles et des syndicats, la présence de syndicalistes aux parlements cantonaux et fédéral constituent les autres moyens d'influence. Par ailleurs, l'USS considère que sur la base de l'article 34ter de la Constitution (rapport entre employeurs et ouvriers), la Confédération peut légiférer en matière de participation dans le but de renforcer la participation des travailleurs au poste de travail (12).

Telle est résumée la position de l'USS au début de l'année 1969. Le 40ème congrès de l'USS, les 16, 17 et 18 octobre 1969 à Montreux, accepte en fin de séance, au moment où l'intérêt est bas, trois propositions concernant la co-décision. L'une avait pour auteur la FTCP. La FST s'y était ralliée à l'unanimité de son assemblée ordinaire des délégués. Elle proposait que l'USS désignât une commission chargée d'étudier le droit de co-décision. La seconde proposition allait dans le même sens. Elle émanait de la FOBB. Enfin, la troisième proposition, élaborée par l'USCG, chargeait l'USS de mener une campagne en faveur de la participation à la gestion des entreprises privées et publiques (13).

En application des décisions du congrès, le 17 décembre 1969, le comité de l'USS instituait un groupe de travail chargé d'étudier la question. Ce groupe de travail était composé d'un ou deux représentants par fédération, selon leur importance. La commission féminine déléguait aussi une représentante. Au total, c'est 25 membres qui élaborèrent le modèle de participation de l'USS. Il faut souligner qu'en général les fédérations ont délégué ceux qui étaient intéressés au problème. En janvier 1971, le groupe publiait un avant-projet qui était accepté en septembre par le comité syndical. La procédure de consultation auprès des fédérations ne souleva pas un grand enthousiasme. L'esprit du projet est très bien défini par le groupe:

"Comme nous l'avons vu, le régime de participation peut être réalisé par divers moyens. L'USS estime qu'il doit être introduit et développé par le biais de la loi et du contrat collectif. C'est aux fédérations qu'il appartiendra de se prononcer sur le choix des moyens et sur les cadences de développement de la participation. Les réalités suisses étant ce qu'elles sont, il serait illusoire de croire que tous les objectifs de la participation peuvent être atteints d'un seul coup. Certes, des réalisations progressives sont moins spectaculaires, mais leur cheminement plus sûr" (14/15).

Si en 1969, devant le congrès de l'USS, E. Wüthrich, président central de l'USS, situait la revendication de la participation dans le cadre des contreparties patronales à l'obligation de respecter la paix du travail, en 1973, B. Hardmeier, secrétaire de l'USS, la plaçait au niveau du partage des pouvoirs économiques en tant que contrepoids efficace au pouvoir du capital. On constate non seulement une évolution dans l'analyse de la revendication, mais aussi dans son contenu. En effet, en 1969, l'USS parlait de participation au poste de travail; en 1973, on souligne la nécessité de la participation au poste de travail et au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau du conseil d'administration des sociétés anonymes (16 a, b).

Au sein des fédérations, la VPOD en 1952 déjà, mettait en chantier l'étude de l'extension du droit de co-décision des travailleurs dans les services publics. La publication qui en résulta en 1955 fut proposée comme base de discussion et non comme directive de la VPOD. Cependant, le modèle développé dans le document fixait le cadre de référence pour la VPOD (17). Le programme de la VPOD de 1964, approuvé par le congrès de Lucerne, consacre un chapitre au problème de la participation. Chapitre inspiré de l'étude de 1955, il postule "un droit de co-décision dans les questions sociales et techniques, un droit d'être entendu dans les questions du personnel ou un droit de coopération dans les questions financières et économiques". Dans le but de compléter et de renforcer la co-décision au sein de l'entreprise, la VPOD souligne la nécessité de démocratiser l'économie. Deux moyens lui paraissent propres à favoriser cette démocratisation:

a) la promulgation, dans le cadre de l'actuel régime de propriété, de prescriptions applicables à l'économie et la création des moyens d'organisation nécessaires dans ce but;

b) l'extension du secteur collectif de l'économie (18).

Pour la VPOD, la démocratie économique doit être renforcée et protégée, en particulier par le transfert à la collectivité des monopoles privés et par un développement des services publics. Lorsqu'elle parle d'économie collective, la VPOD ne pense pas en premier lieu aux diverses entreprises des services publics; elle pense plutôt à une économie publique, qui, grâce à son organisation et à sa planification, doit être en mesure de subordonner les intérêts privés aux intérêts généraux (19). La planification tendrait à harmoniser, par des mesures d'organisation et par une subdivision du travail au sein de la société, les besoins, la production et la distribution; simultanément, elle donne la possibilité aux travailleurs de développer pleinement leur esprit d'initiative au sein des corporations démocratiques d'autogestion (20). Economie collective, planification, autogestion: les trois concepts se retrouvent déjà dans le programme de 1964. Ils s'inscrivent dans une logique qui

dépasse celle de la communauté professionnelle profondément marquée par l'idée de la collaboration de classes. Ils soulignent le lien existant entre la démocratie économique et le système de propriété des moyens de production. La réflexion de la VPOD constitue l'effort le plus complet de l'après-guerre en matière de participation des travailleurs. Ce thème restera une préoccupation constante du syndicat VPOD.

La FTMH a étudié le problème de la participation lors de sa semaine d'automne en 1968 et nommé en 1969, une commission chargée de préparer un rapport. S'exprimant sur le problème, le président de cette fédération, E. Wüthrich, plaçait le problème dans une perspective analytique, tenant compte de la structure politique et économique de la Suisse, de l'évolution technique et de l'internationalisation croissante de l'économie et de la politique. Il déclarait:

> "...Ces références à la démocratie directe (initiative, référendum, consultation) sont suffisantes pour démontrer que notre droit à la discussion et à la cogestion va bien-au-delà du domaine de l'entreprise". "...Etant donné les droits qui nous sont garantis par la Constitution et qui vont plus loin que ceux existant dans les autres pays, les syndicats suisses n'ont, jusqu'ici, pas éprouvé le besoin de demander l'introduction de la cogestion dans les entreprises, selon l'exemple existant en RFA pour l'industrie des mines et de l'acier" (21).

E. Wüthrich fait une distinction entre le droit de cogestion, étroitement lié à l'obligation de supporter une part de responsabilité dans l'entreprise et le droit à la discussion et à l'information. Regrettant que la discussion sur le droit de cogestion ait été politisée, E. Wüthrich soulignait la détermination de la FTMH à revendiquer le droit à la discussion et de l'étendre à toutes les questions économiques, techniques, financières et sociales (22).

> "Nous ne sommes toutefois pas d'avis que ce droit à la discussion doit se traduire en premier lieu par un droit de cogestion sur le plan de la direction de l'entreprise. Nous sommes conscients du fait que la conduite d'une entreprise moderne et les décisions qu'elle implique ne peuvent pas faire l'objet de débats "parlementaires" selon les principes démocratiques" (22bis).

Le président de la FTMH insiste également sur la nécessité de réaliser cette revendication par le moyen des conventions collectives. Une autre possibilité de renforcer la position ouvrière devrait être tirée des articles 34ter et 32, alinéa 3 (création d'une commission paritaire économique) de la Constitution (23). Le président préconise aussi la création des conditions d'un accès des travailleurs à une fortune individuelle. Par ce moyen, E. Wüthrich espère opérer un changement de structure dans le domaine du capital, en faveur des ouvriers. Au congrès de la FTMH, les 28 et 29 octobre 1970, les sections de Baden, Genève, Lausanne, Moutier, Winthertour et Zurich déposèrent des propositions demandant un droit de participation accru (Mitsprachrecht). Reflétant l'actualité de la question, on pouvait lire ceci dans la résolution: "... L'exécution de ce mandat requiert des mesures appropriées pour supprimer les injustices sociales qui subsistent. Dans cet esprit, le congrès met l'accent sur la nécessité d'un développement accéléré de la consul-

tation des travailleurs et de leurs syndicats, et de leur participation aux décisions sur les plans de l'entreprise, de la branche et de l'économie, tant régionale que nationale" (25). L'année 1973 était marquée par le renouvellement de la convention nationale de la métallurgie. Au congrès extraordinaire de Berne, E. Wüthrich déclarait:

> "Le désir manifesté d'être mieux informé et d'obtenir un droit de co-délibération et de cogestion est aussi ancien que le mouvement syndical. Notre politique conventionnelle tend à participer activement à la structuration et au développement des conditions d'existence des travailleurs" (26).

Pour améliorer la confiance entre partenaires sociaux, E. Wüthrich préconise l'extension de la participation en tant que prolongement des conventions collectives. E. Wüthrich parle de la participation au niveau de l'entreprise. Il insiste sur la nécessité de la présence syndicale dans l'entreprise lors de toute réglementation des rapports au sein de l'entreprise. Il ajoute: "Les moyens dont nous disposons à ce propos sont les contrats collectifs de travail et accords analogues et, subsidiairement, la loi" (27). En proposant la participation des travailleurs, la FTMH ne conteste pas le régime économique actuel. Au contraire, elle entend s'y intégrer davantage et y jouer un rôle plus important.

La FOBB inscrit le problème de la participation dans son programme de travail 1975-1978, et élabora un modèle propre qui élargit celui de l'USS. Il ne s'agit pas d'un modèle figé; il doit servir à la discussion (28). On se souvient qu'en 1969, la FOBB avait déposé une proposition au congrès de l'USS, demandant la nomination d'une commission chargée d'élaborer une conception. Dans son programme de travail de 1971, la FOBB inscrivait sa volonté de soutenir les efforts de l'USS en faveur de la participation des travailleurs (29). Au congrès FOBB de Lugano en 1975, E. Canonica, président, déclarait: "La crise présente est une crise de l'économie capitaliste de marché. L'économie doit cesser d'être axée quasi exclusivement sur le profit. Elle doit être planifiée selon une conception neuve: celle d'une économie solidaire de marché, où les décisions ne seront plus prises par le seul management, mais de concert avec les travailleurs et l'Etat". La FOBB souhaite que les travailleurs bénéficient de droits nouveaux, à titre d'exemple: l'introduction par le biais des conventions collectives, de formes de participation adaptées à la nature et à la structure des entreprises (30).

Au congrès de la FTCP à Lucerne, les 30 septembre et 1er octobre 1966, H. Hubacher, président du cartel syndical de Bâle, déclarait: "Les délégués ont exigé une extension du droit de consultation des syndicats, qui doivent en particulier disposer d'une information plus large sur le calcul des prix et les bénéfices. En d'autres termes, la comptabilité des entreprises doit devenir plus transparente. Lors des négociations salariales, les syndicats doivent avoir une meilleure connaissance des réalités de l'entreprise" (31). Le 31 mai 1969, le comité central élargi de la fédération décidait de revendiquer un droit de participation. Il invoquait, comme motif, la nécessité de créer "un contrepoids décisif à la puissance des immenses blocs économiques" (32). C'est un thème qu'on retrouve souvent dans la branche de la chimie, car celle-ci subit très tôt les mouvements de fusion et la concentration économique. Elle nomme une commission d'étude. Le 30 mai 1970, la commission

présentait son rapport au comité central. Celui-ci était accepté la même année par le congrès fédératif. Les congressistes demandaient en outre que la participation des travailleurs devienne un point de négociation lors du renouvellement de conventions, et que la centrale organise des cours de formation en la matière. Le rapport fixe le cadre de référence de la FTCP. Il préconise l'indtroduction progressive de la participation à la gestion de l'entreprise (33/34). Il se base sur les expériences de participation réalisée, dès 1967, à l'usine Firestone de Pratteln et dès 1972, dans la chimie bâloise, à savoir une participation évolutive au poste de travail et à l'entreprise (35).

Au sein de la SEV on note l'acceptation par le congrès de 1968 de deux propositions, émanant de la sous-fédération des services de gares et d'une section de la sous-fédération du personnel des trains, demandant un droit de décision et de cogestion. Le congrès de la SEV en 1970 adoptait une proposition allant dans le sens d'une extension de la participation des travailleurs au conseil d'administration des CFF où ne siège qu'un représentant ouvrier (36). En 1972, la SEV rappelait sa revendication concernant le conseil d'administration: 1/3 des sièges doit revenir aux représentants du personnel. La SEV revendique aussi un élargissement des droits des commissions du personnel en matière de consultation et de décision, tout particulièrement en ce qui concerne la rationalisation et l'organisation du travail (37). Au congrès de 1975, W. Meier, président de la fédération déclarait: "Des limites doivent être fixées, conformément aux exigences de la démocratie, aux grandes puissances anonymes du capital qui dominent et dirigent notre société. Mais il faut pour cela que les salariés prennent une conscience plus grande de leur pouvoir". Signalons enfin qu'en 1974, les CFF publiaient un épais rapport sur la participation. Pour l'essentiel, il visait à étendre le système des commissions et leurs compétences.

Le congrès de la FCTA de juin 1969 revendiquait aussi un droit de discussion et de codétermination plus étendu. Pour le président de la fédération, M. Gygax, le capital et le travail doivent être mis sur le même pied. Les principes de la démocratie exigent une participation des travailleurs au niveau des conseils d'administration également (38).

Au congrès de 1975, H. Fels exposait le point de vue de la FCTA quant à la participation ouvrière. De cet exposé, il ne ressort pas une ligne claire. On en reste aux généralités. Les objectifs se laissent décrire en ces termes (39): humanisation de l'économie, égalité entre le capital et le travail, démocratisation des structures économiques, changement du statut individuel et collectif du salarié dans l'exploitation et l'entreprise (40).

L'assemblée des délégués de la FST, réunie du 6 au 8 juin 1969, demandait à l'USS d'élaborer des directives sur la consécration du droit de discussion et de participation, tant dans les entreprises que dans toute l'économie nationale (41).

Le comité de l'Union PTT décidait en mars 1972 de nommer une commission chargée d'examiner le problème de la participation. Le 7 mars 1975, la commission publiait un rapport sur la participation dans le domaine des PTT. On sait que, depuis 1970, le nouveau conseil d'administration des PTT compte quatre représentants des travailleurs sur quinze membres, ainsi qu'un délégué de l'USS (42).

Signalons enfin que l'Union fédérative nommait aussi une commission d'étude le 6 mars 1974.

2. au sein de la CSC et de ses fédérations

La CSC, dans son programme de base du 24 septembre 1961, réclame l' "élaboration d'un droit de l'entreprise qui définisse la compétence de la direction de l'entreprise, ses rapports envers le personnel et envers les propriétaires de l'entreprise, ainsi que la participation du personnel". Une commission est nommée pour étudier le problème. Dans ses conclusions, elle estime que la participation doit entrer dans le cadre de l'action des fédérations. La revendication est renouvelée et précisée au congrès des 9 et 10 octobre 1965, dans son programme d'action pour 1966-1975.

Le congrès de 1969 insiste de nouveau sur cette revendication. La première commission de la CSC (1961-1965) avait estimé que la participation était l'affaire des fédérations. La deuxième commission (1966) se rend compte que certaines fédérations ne pourront que difficilement agir étant trop faibles, et que dans de nombreuses entreprises, restant à l'écart des conventions, la participation ne pourra être introduite; on tient compte en outre du fait qu'il est envisagé de modifier la composition des conseils d'administration; le seul moyen est la voie institutionnelle de l'initiative. C'est ce que décide le comité directeur de la CSC qui propose au comité national, le cas échéant, avec d'autres organisations, d'envisager l'éventualité d'une initiative populaire (43/44).

Au sein de la CSC, l'essentiel de la réflexion a lieu au niveau de la Confédération. Cette réflexion puise ses racines dans l'éthique chrétienne qui prône en particulier la collaboration entre patron et ouvrier. Mais la CSC est aussi tentée par l'intéressement des collaborateurs au capital. En 1917 déjà, au niveau parlementaire, un postulat Weibel (PDC) demandait l'émission et la diffusion d'actions populaires, puis en 1918, un postulat Rohner (PDC) plaidait en faveur de l'introduction de petites actions, enfin un postulat Heil (PDC) en 1964 attendait des propositions en vue d'encourager la formation de patrimoines dans les couches les plus larges. Enfin, la CSC saisissait l'occasion de la mise en chantier de la révision partielle du droit des S.A. pour reposer le problème (45).

Au niveau des fédérations, on note que, dans le programme d'action de la FCOM (46), proposé par le Comité central au Congrès de 1967, il est indiqué qu'il faudra tâcher d'élargir les compétences des commissions d'entreprises, "en leur garantissant plus de droit de discuter et de co-décision dans le domaine de la politique du personnel, de l'organisation du travail, des institutions sociales de l'entreprise". La FCOM, à son congrès de 1970, "requiert les droits de discussion et de décision pour toutes les questions touchant les travailleurs directement. Les commissions d'entreprises sont des instruments devant permettre une participation plus active des travailleurs à la marche des entreprises" (47). Dans sa déclaration de principes et programme d'action, adoptée par le congrès en 1973, la FCOM précise sa conception qui se base sur deux revendications:

- la décentralisation du pouvoir de décision et la prise de responsabilités par les travailleurs, qui doivent leur permettre de codécider de l'arrangement pratique de leur travail;
- l'information complète et objective des travailleurs ou de leurs représentants sur tous les aspects de la vie de leur entreprise et de sa gestion, qui rend possible un jugement clair sur l'activité de celle-ci (50).

Une résolution allant dans le même sens est votée par le 29ème congrès de la F ch P (48) de l'année. Lors de ses assises nationales, la FCES demande que les travailleurs aient "la possibilité de se faire entendre sur les finalités de la production, ainsi que sur les méthodes de production et de gestion" (49).

Les raisons données à ces revendications par la FCOM et la FCES sont la volonté de la part des salariés, de plus en plus intégrés dans l'usine, d'être davantage consultés lors des transformations, des reconversions et des fusions d'entreprises.

A la FCTC, son programme d'action prévoit "la réglementation par la loi du droit de participation et de co-décision du travailleur dans les domaines économique et social qui le concernent". Lors de son congrès national en 1972, la FCTC préconisait un élargissement de la communauté contractuelle. Tout en défendant la communauté contractuelle, qui s'est d'ailleurs développée au cours des années écoulées, la FCTC estime qu'un pas supplémentaire important devrait être fait maintenant. En effet, l'entreprise est un point de convergence de manifestations politico-sociales. De simples améliorations matérielles ne suffisent plus. D'instrumentation des rapports du travail, la convention collective doit devenir un élément juridique d'organisation sociale qui transforme, à travers les rapports de travail, les relations entre personnes humaines. "... la FCTC demande une redistribution des revenus et par là même, une plus large diffusion de la propriété grâce à des mesures qui relèvent de la politique fiscale, du développement de la sécurité sociale et d'une nouvelle politique salariale permettant la constitution du capital, par exemple par le principe du salaire-investissement. Pour élever le travailleur au rang de partenaire co-responsable, il est indispensable de lui accorder un droit de participation et de co-décision, aussi bien dans les domaines économique et social qu'à l'intérieur des entreprises et des professions". "La FCTC préconise la communauté contractuelle et considère, de ce fait, les conventions collectives comme des instruments d'ordre social. C'est justement en période de récession que les relations entre employeurs et travailleurs exigent un ordre social à la fois collectif et personnel; ainsi, les conventions collectives doivent-elles être non seulement intégralement observées, mais encore améliorées". La FCTC exige pour cela: "la codification du droit de participation et de co-décision des travailleurs dans les conventions collectives, valable pour les entreprises, les professions et leurs institutions sociales, et réalisée par le canal des commissions paritaires et d'entreprise" (51).

Lors de son assemblée des délégués le 14 octobre 1972, la FCTCA se prononçait pour la réalisation par voie légale de la participation dans les entreprises et demandait également l'introduction dans les conventions collectives d'une disposition concernant la participation (52). Notons qu'au sein des syndicats chrétiens, c'est également dans le secteur public que la revendication se manifeste le plus forte-

ment en visant la gestion directe au plus haut niveau. Ainsi, dans un article d'un numéro de décembre 1969 du Journal "Syndicalisme", consacré à la gestion en service public, nous lisons qu'une gestion tripartite des représentants de l'exécutif, du législatif et des salariés occupés à son service doit devenir un principe fondamental. Cela est confirmé par les revendications des syndicats de ce secteur, GCV, FChPTT, F ch P.

3. conclusions

Il ressort de ce chapitre les constatations suivantes:

- jusqu'en 1969, la revendication d'une participation des travailleurs se manifeste dans des groupes restreints (certaines fédérations de l'USS et le syndicat chrétien). Elle concerne principalement des syndicats travaillant dans des secteurs économiques en restructuration, c'est-à-dire la métallurgie, la chimie, les arts graphiques et une entreprise publique, les CFF. Nous assistons au même phénomène au sein de l'USS et de la CSC;
- dès la fin de 1969, le thème de la participation est repris au niveau de l'organe central de la principale organisation ouvrière en Suisse, l'USS;
- de la fin de 1969 au début de 1971, la revendication de la participation s'élabore. Un contenu plus précis lui est donné. L'USS en particulier développe un modèle cohérent de participation à tous les niveaux de l'entreprise;
- dès lors, la demande n'est plus confinée dans des groupes restreints, elle s'étend dans tout le monde syndical. Si certaines fédérations ne font que l'aborder, ou simplement se déclarer d'accord avec le principe, d'autres mettent sur pied de véritables conceptions reflétant les particularités de leur fédération. Il s'agit de la FOBB, la FTCP, la VPOD, l'Union PTT et de la FCOM. Au sein de l'USS, les fédérations développent, la plupart du temps, leur propre conception détaillée, alors qu'au sein de la CSC, les fédérations en restent aux grands principes;
- ainsi, on peut faire l'hypothèse qu'au sein de l'USS, le mouvement, après avoir reçu une impulsion d'en haut, s'articule de bas en haut. Par contre, au sein de la CSC, le mouvement s'articule essentiellement de haut en bas. La deuxième commission de la CSC reconnaît d'ailleurs que certaines fédérations sont trop faibles pour agir de façon autonome en la matière;
- le modèle chrétien de la participation puise ses racines dans l'éthique chrétienne. Les références idéologiques du ou des modèles de l'USS sont moins marquées. Elles vont de la volonté de transformer le système économique existant jusqu'à celle de mieux intégrer encore le travailleur dans le système. Pourtant, on distingue un point commun au sein de l'USS: la volonté de modifier les rapports de force au sein de l'entreprise.

Le lancement de l'initiative

1. les négociations entre les syndicats

Le 17 décembre 1969, le comité de l'USS institue un groupe de travail pour étudier le problème de la participation et répondre par là aux décisions de son congrès. Le 21 novembre 1970, le comité national de la CSC entend un exposé d'un secrétaire central sur les conclusions de la deuxième commission pour la participation. Il propose d'approuver le rapport de la commission, de décider le lancement d'une initiative constitutionnelle, mais en même temps, d'entreprendre des démarches auprès des autres syndicats pour examiner le lancement en commun d'une initiative. Trois types de réactions s'observent parmi les membres du conseil: tout d'abord, la crainte que la participation ne soit pas très bien comprise par la base, d'où la nécessité de populariser l'idée avant de lancer une initiative; ensuite, le désir de garder le bénéfice de l'opération et ainsi de mener seul la campagne en faveur de la participation (la FCOM appuie ce point de vue); et enfin, la réaction favorable à la proposition de la commission. Finalement, le comité national donnait carte blanche au comité directeur, à l'unanimité moins six voix, pour contacter les autres syndicats en vue de lancer une initiative.

La décision surprenait le monde politique et syndical en particulier. Aussitôt, la CSC (le 23 novembre) envoyait une lettre à l'USS, à l'ASSE, à l'USSA et à la FSE leur demandant s'ils étaient intéressés au lancement de l'initiative (53). Comme il était précisé que la CSC agirait de toute manière, le Bureau et le Comité syndical de l'USS décidaient de réagir positivement puisqu'eux-mêmes étaient intéressés par le problème de la participation. Cette décision peut paraître surprenante si l'on songe à la vieille inimitié existant entre les deux syndicats. Il faut cependant préciser que l'USS, à la suite de son congrès de 1969, avait déjà pris contact avec la CSC et avait eu un entretien portant sur des problèmes généraux (de même d'ailleurs qu'avec l'ASSE à la fin de 1970) (54). La décrispation des fronts entre l'USS et le syndicat minoritaire était donc déjà amorcée.

Le 8 janvier 1971 a lieu une première discussion entre des délégations de l'USS et de la CSC. Cette discussion fut consacrée essentiellement au problème de la participation et à une éventuelle action commune dans ce domaine. La CSC avait rédigé un projet de texte dans le sens d'une initiative constitutionnelle non formulée. Ce texte fut rejeté par l'USS, aussi bien pour des raisons de forme que de contenu. Prenant la direction des affaires, l'USS proposait un texte visant à compléter l'article 34ter de la Constitution par une disposition sur la participation. C'est ce texte qui s'imposa. Dès ce moment-là, l'USS récupère politiquement la revendication, et imprime l'action, de sa volonté (55).

Les discussions menées en petits comités révèlent très vite que les conceptions de l'USS et de la CSC en matière de participation sont suffisamment proches pour être conciliables. Le seul point qui ne convient pas à la CSC, c'est l'extension de la participation aux administrations publiques (56). Pour la CSC, la Confédération ne peut que difficilement légiférer dans un secteur où elle se heurte à l'autonomie cantonale et communale. Mais face à l'insistance de l'USS (et de la VPOD en particulier), la CSC s'incline (57).

La position de l'ASSE est moins précise. Pourtant, dès le début, l'ASSE montre son intérêt pour une action commune. L'Union suisse des salariés réagit négativement à la proposition de la CSC. Du côté des associations d'employés, la FSE se déclare favorable à l'idée de la participation, mais ne désire pas participer directement au lancement de l'initiative. Les raisons de la FSE tiennent d'abord à des divergences dans la conception de la participation, et ensuite aux délais impartis en vue de l'action commune. La FSE estime le rythme de travail trop rapide. Le cercle des initiants se réduit, cela diminue le front syndical, mais renforce l'unité de doctrine.

2. le couronnement

Le 13 mars, le Comité national de la CSC votait à l'unanimité, moins une abstention, le lancement de l'initiative. Aucune discussion de fond, aucune controverse n'alimenta la discussion. La discussion porta sur les problèmes matériels. Seules deux voix romandes se firent entendre pour rappeler la nécessité de se profiler dans la campagne et ne pas laisser à l'USS le bénéfice de l'opération. Le 14 mars, un vote semblable avait lieu au sein de l'ASSE.

Le 15 mars, la commission syndicale de l'USS se réunissait en séance extraordinaire pour décider du lancement de l'initiative. Après avoir entendu un rapport du secrétariat, les 118 représentants votaient par 96 voix contre 6 et 16 abstentions la proposition de lancer l'initiative.

Au sein de l'USS, si tout le monde est d'accord sur le principe de la participation, les avis divergent quant à la tactique. Les critiques les plus vives viennent des rangs romands. On reproche à l'USS d'aller trop vite en besogne, sans consulter la base et les cartels et surtout, on s'élève contre la collaboration forcée avec la CSC. Des rangs suisses alémaniques ne s'élèvent que des déclarations favorables. Dans sa réponse, B. Hardmeier, secrétaire de l'USS, explique: "Nous voulons lancer une initiative. La collaboration des trois organisations syndicales faîtières est fondée sur cette initiative, ni plus ni moins. Une telle collaboration ponctuelle est une nouveauté. Elle s'explique et se justifie par le contenu de l'initiative. La participation est une revendication commune des syndicats. Sa réalisation sera difficile. L'opposition des patrons est certaine. C'est pourquoi dans cette situation, un large front syndical est nécessaire". Il ajoutait: "Je suis persuadé que nos membres non seulement comprendront l'attitude de l'USS, mais la soutiendront. Nos membres comprendront également que la question du lancement d'une initiative commune ait dû être examinée, d'abord en petits cercles, et également que l'on n'ait pu le dévoiler au grand public pour le bien de la cause" (58). Rien n'était moins sûr. En tout cas, la réaction démontrait clairement que le projet n'était pas encore mûr et que les fédérations, en particulier, en Suisse romande, n'étaient pas prêtes à accepter qu'on les écarte de la discussion.

Le 16 mars, les trois syndicats annonçaient au cours d'une conférence de presse le lancement de l'initiative qui avait la teneur suivante: "Article 34, 1er alinéa, lettre b) bis: La Confédération a le droit de légiférer sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations".

Le 25 août 1971, l'initiative était déposée à la Chancellerie fédérale munie de 162.052 signatures.

Les Conceptions

A partir de catégories analytiques propres, j'examine les différentes conceptions de la participation, présentées par les groupes, les partis politiques et le gouvernement.

Je divise ce chapitre en trois parties. Dans une première partie, je décris et analyse les modèles de confédérations, puis dans une deuxième partie je consacre l'examen, à la présentation de quelques modèles de participation élaborés par certaines fédérations de l'USS. Il ne sera pas possible de comparer les modèles des fédérations correspondantes de la CSC pour la simple raison que dans la majorité des cas, ces modèles manquent. Ce n'est que dans une troisième partie et, en me basant essentiellement sur l'enquête que je ferai une comparaison. C'est à partir de catégories analytiques développées pour la circonstance que j'examine les différents projets de participation présentés par les groupes, les partis politiques et le gouvernement.

Dans un premier chapitre, j'analyse dans le détail les projets syndicaux en matière de participation; cela aussi bien au niveau des confédérations que de certaines fédérations.

Cette analyse devrait me permettre de déceler d'abord les objectifs, les méthodes et les domaines visés par les modèles syndicaux, ensuite les convergences et les divergences entre les confédérations et les fédérations et enfin, entre les fédérations elles-mêmes.

La matière analytique est composée de publications officielles des syndicats, de contacts personnels ainsi que de résultats d'une enquête effectuée entre novembre et décembre 1975.

L'enquête portait sur un échantillon de 30 personnes, sélectionnées au sein des secrétariats des fédérations syndicales de l'USS et de la CSC. La sélection s'est effectuée sur la base de la fonction administrative et de la répartition des tâches au sein du secrétariat. Dans chaque fédération, un secrétaire est chargé du dossier. Cela a posé parfois des problèmes, car les personnes choisies pour l'interview déclinaient l'offre en arguant du fait que le secrétaire responsable était seul habilité à répondre. En fait, cela illustre la crainte de certains secrétaires de se trouver en contradiction avec un autre collègue.

Dès lors, si les réponses aux questions augmentent en qualité, elles perdent quelque peu de leur représentativité. Toutefois, il convient d'indiquer que l'objectif de l'enquête ne visait pas à détecter les opinions au sein des fédérations, mais de fournir des données sur la conception générale de la fédération, sur la participation, et les questions étaient ainsi conçues.

J'ai essayé de résoudre le problème en confrontant les résultats de l'enquête aux documents publiés et aux entretiens informels.

L'enquête auprès des fédérations de l'USS s'est déroulée lors du congrès de celle-ci à Bâle en novembre 1975.

Celle auprès de la CSC s'est déroulée à la même époque, mais par correspondance. Par conséquent, il conviendra d'être prudent dans les comparaisons entre fédérations de l'USS et de la CSC.

De plus, la comparaison est rendue difficile, par le fait qu'au sein de l'USS, une majorité de fédérations mirent au point un modèle de participation, élaboré en grande partie sur la base de celui de l'USS, alors qu'au sein de la CSC, une infime minorité de fédérations mirent en chantier leur propre modèle.

C'est pourquoi dans ce chapitre, j'agirai avec beaucoup de pragmatisme; un pragmatisme qui m'est dicté par les faits.

1. les confédérations

1.1. l'USS

les objectifs

Dans son programme de travail (59), l'USS proclame:

> "L'USS vise à instaurer un ordre économique et social qui doit assurer à tous les mêmes droits politiques, économiques et sociaux. La société doit ouvrir à chacun, indépendamment de son origine et de sa situation matérielle, la possibilité de donner le meilleur de lui-même dans la communauté et de participer aux biens de la culture dans la mesure de ses aptitudes et de son apport".

Ses statuts précisent: "...elle (l'USS) tend spécialement à promouvoir l'expansion de l'économie nationale, particulièrement de l'économie collective" (60). Si ces formules restent vagues dans leur expression, elles témoignent tout de même de la volonté des syndicats de lutter pour affirmer et conquérir une position impliquant la négociation d'égal à égal avec les autres forces sociales, et le droit des travailleurs d'être consultés et de participer pour que les décisions qui les concernent ne soient pas prises à leur insu et leur détriment. Cela a pu prendre la forme, par exemple, de la participation des organisations de travailleurs à l'élaboration de la législation et de la présence au niveau du Parlement. Aujourd'hui, la notion de participation couvre pour les syndicats, tous les efforts, mesures et institutions visant à renforcer et à améliorer la position et les droits des travailleurs dans l'entreprise et à élargir leur participation aux décisions (61).

Les objectifs de la participation de l'USS peuvent être résumés en quatre points:

- imposer une conception nouvelle du travail qui libère l'homme de ses aliénations;
- opposer un contrepoids efficace à l'élargissement des pouvoirs du capital et prévenir tout abus de ces pouvoirs;
- donner aux travailleurs un moyen de participer de la manière la plus large aux décisions qui les concernent;
- introduire des mécanismes démocratiques dans l'économie (62).

Il ressort de ces points que la revendication de la participation exprime, d'une part, la volonté de l'homme qui travaille d'être reconnu comme une personne, avec tous les droits y afférant, et traduit, d'autre part, la volonté d'élargir la démocratie aussi au plan économique. L'exigence de la participation est tout d'abord justifiée par la situation présente de l'homme dans la vie du travail. Pour de nombreux travailleurs, le travail a perdu toute signification parce qu'ils se sentent isolés, pris dans un engrenage anonyme; ils ne connaissent plus, faute d'information suffisante, le sens de leur travail trop souvent parcellaire. Ils se sentent désintégrés, déracinés. Il est incontestable que les "relations humaines" ne sont pas ce qu'elles devraient être, même au niveau du poste de travail (63). On est en face d'objectifs idéologiques et moraux qui font appel à la promotion humaine et matérielle des travailleurs dans la dignité et au respect de leurs droits. Cependant, l'USS préfère placer ses revendications en matière de participation sur le plan de la démocratie économique. Sans céder à la tentation de généraliser, on peut affirmer que l'USS met plus fortement l'accent sur cette exigence que sur l'autre. Cela tient à diverses raisons: l'accélération des concentrations économiques et des concentrations de pouvoir qui en découlent, et l'évolution générale de la société. En effet, constate l'USS, cette société devient toujours plus complexe, la vie plus administrée, plus réglementée. Les risques de manipulations grandissent. La participation doit prévenir ces risques, empêcher que les décisions, dans tous les domaines, ne soient prises hors du contrôle de ceux qui les subissent (64).

La participation revêt donc non seulement une signification pour les travailleurs, mais pour la société tout entière: "sa réalisation est une tâche qui concerne la collectivité dans son ensemble, d'autant plus que le moment est venu de mettre fin à la contradiction entre le développement de la démocratie politique et l'absence de toute démocratie sur le plan économique" (65).

A la question: Quel est l'objectif fondamental de l'initiative pour la participation, le président de l'USS a répondu:

> "Si nous exigeons la participation, c'est parce que nous estimons qu'il ne peut y avoir de relations méritant ce nom qu'entre partenaires dont les droits son réellement égaux. Il s'agit donc d'appliquer sur le plan économique aussi les principes qui régissent la démocratie. Tous les citoyens étant majeurs dans la vie civique, on ne voit pas pour quelles raisons une majorité d'entre eux seraient privés de certains droits sur le plan économique. Participation ne signifie cependant pas que chacun soit habilité à participer à tout moment à toutes les décisions - pas plus d'ailleurs que le citoyen ne se prononce sur les ordonnances d'exécution qui suivent les lois. Mais il n'en reste pas moins

que la compétence de décider doit être réglée par un statut démocratique, qu'il s'agisse de l'Etat ou de l'économie" (66).

Ce texte exprime assez bien la contradiction fondamentale entre la volonté d'élargir la collaboration de classe et celle d'établir de nouveaux rapports entre l'économie et la société. Cette contradiction contribue à entretenir la dualité au niveau des objectifs visés par l'USS en matière de participation.

La méthode

L'USS distingue trois méthodes de participation à trois niveaux (67):

- la participation directe du travailleur au poste de travail,
- la participation par l'intermédiaire de la commission du personnel,
- la participation au sein des conseils d'administration.

Cette participation se situe au niveau de l'atelier et de l'entreprise.

La participation au poste de travail doit conférer à l'individu qui travaille "le maximum d'autonomie possible permis par l'organisation générale du travail". Il s'agit notamment de déléguer de manière appropriée des responsabilités "vers le bas". Ces méthodes directes de participation dans l'entreprise peuvent être complétées par des assemblées du personnel d'ateliers ou de groupes. Dans les petites entreprises, elles pourront être les organes mêmes de la participation alors que, dans les grandes affaires, réunions d'ateliers..., elles concourront avant tout à la consultation et à l'information. L'USS propose également, pour divers secteurs, la constitution de commissions paritaires spéciales (gestion de cantines, d'institutions sociales, de logement...). Ce domaine de la participation directe relève de la convention collective, selon l'USS.

Au chapitre de la participation par l'intermédiaire de la commission du personnel, l'USS propose un élargissement de ces organes existants. En d'autres termes, l'USS demande de renforcer leurs compétences. Les commissions du personnel, actuellement organes consultatifs, doivent devenir des organes de participation aux décisions. Il s'agit ainsi de renforcer les liens de confiance entre la commission et le personnel. A cet effet, l'USS préconise d'intensifier la circulation des idées et des informations entre la commission et la base et vice-versa. Elle réclame plus de transparence. En outre, l'activité de ces commissions doit se comprendre en relations constantes avec le syndicat. Ces commissions devraient se composer uniquement de membres du personnel, élus par les travailleurs eux-mêmes. Elles auraient le droit de recourir aux conseils et à l'assistance d'un fonctionnaire syndical. En résumé, la commission a tout d'abord pour rôle de représenter et de défendre les intérêts du personnel face au management.

Les concentrations économiques, le renforcement des groupes, l'extension des sociétés multinationales confrontent les commissions du personnel avec des problèmes institutionnels. Des modifications de structures de l'entreprise peuvent rendre illusoires les fonctions de la commission d'entreprise. Pour écarter ce

risque, il convient de prévoir des commissions du personnel qui coiffent toutes les entreprises d'un groupe, d'une société multinationale... Les commissions des diverses entreprises d'une société multinationale devraient être représentées au sein de la commission centrale du personnel (68). Pour régler ce régime de participation, l'USS préconise l'adoption d'une loi-cadre, conçue de manière à laisser une large marge aux accords contractuels.

L'USS demande également la participation à l'échelon des conseils d'administration des sociétés anonymes ou des organes similaires d'autres formes d'entreprises. Cette participation est exercée par l'intermédiaire de représentants du personnel; élus démocratiquement, les mandataires syndicaux pourraient représenter les travailleurs. La participation aux conseils d'administration revêt la plus grande importance aux yeux de l'USS, parce que c'est à ce niveau, estime-t-elle, que sont prises les décisions déterminantes. Cette participation est revendiquée pour les entreprises d'une certaine importance (plus de 500 personnes). Dans le secteur privé, l'USS demande la composition paritaire des conseils. Pour ce qui est de la composition des conseils d'administration des entreprises publiques et du mode d'élection de leurs membres, il est tenu compte du caractère particulier de ces entreprises. En liaison avec le processus de concentration économique, il est suggéré que les représentants des travailleurs doivent siéger non seulement dans les conseils d'administration des filiales, mais aussi au conseil d'administration de la société mère ou de la holding (69).

Le projet de loi-cadre élaboré par l'USS prévoit une composition paritaire des conseils d'administration, c'est-à-dire la présence d'un nombre égal de représentants du capital et du travail avec un président "neutre". Même cette disposition n'exclut pas à priori la présence de membres "indépendants" dans l'une des délégations (70).

En ce qui concerne les tantièmes versés aux membres des conseils d'administration, les mandataires des travailleurs pourraient être tenus, par exemple, d'en verser la moitié ou davantage à une fondation pour la participation, ou de verser intégralement leurs tantièmes à cette institution, à charge pour elle de la rémunérer. Les fonds ainsi recueillis permettraient de financer la formation des travailleurs.

A la question: "Comment pensez-vous écarter le risque que les décisions prises par un conseil d'administration composé paritairement ne soient repoussées ou bouleversées par une assemblée des actionnaires qui représente le capital"? le président de l'USS a répondu comme suit:

> "Sans aucun doute, une acceptation de l'initiative entraînera une révision du droit relatif aux sociétés anonymes. Elle pourrait prévoir un système "bicaméral", c'est-à-dire une assemblée du personnel qui aurait les mêmes droits que celle des actionnaires" (71).

Il faut noter que la structure bipartite du conseil d'administration n'a pas toujours été revendiquée par l'USS. En effet, lors de la mise au point du programme, on considérait que l'objectif final pourrait être une structure tripartite: actionnaires,

représentants du personnel et représentants de la collectivité, chacun des trois groupes ayant un nombre égal de mandataires (72). Si cette notion a été écartée aujourd'hui, au profit d'une structure bipartite, on ne trouve pas moins dans le programme de l'USS la référence suivante: "dans les très grandes entreprises, il serait souhaitable de faire appel, de surcroît, à des personnalités indépendantes cooptées par les représentants des actionnaires et des travailleurs et de la collectivité".

En terminant, il convient de signaler que l'USS ne revendique pas la participation des travailleurs au niveau de la direction de l'entreprise. L'introduction d'une telle participation nécessiterait la révision du droit des sociétés anonymes.

Tableau 8

USS

S.A. avec régime de participation

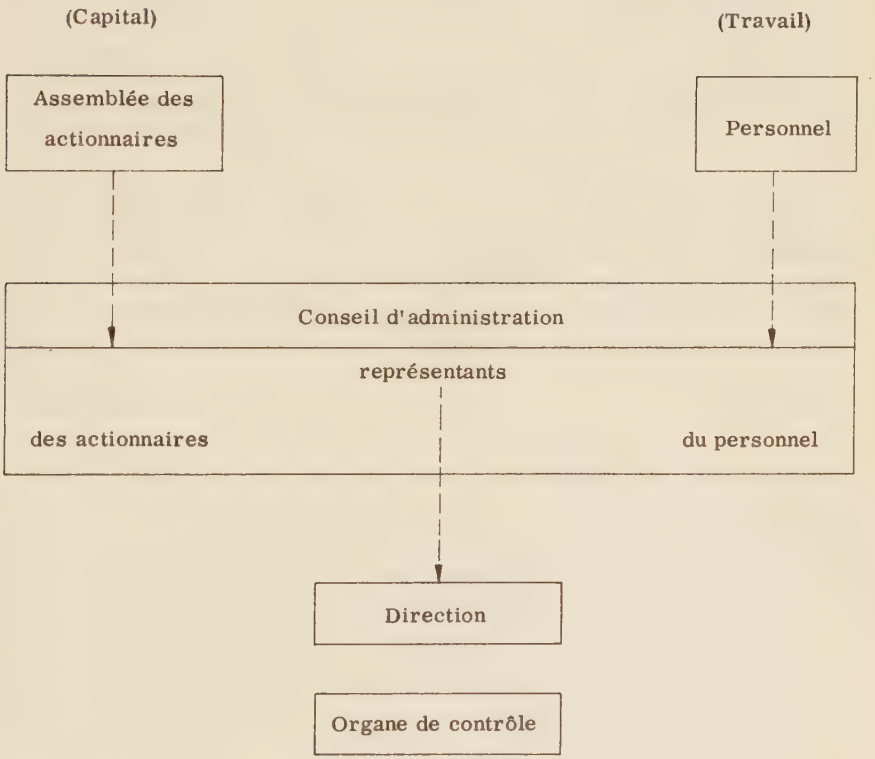
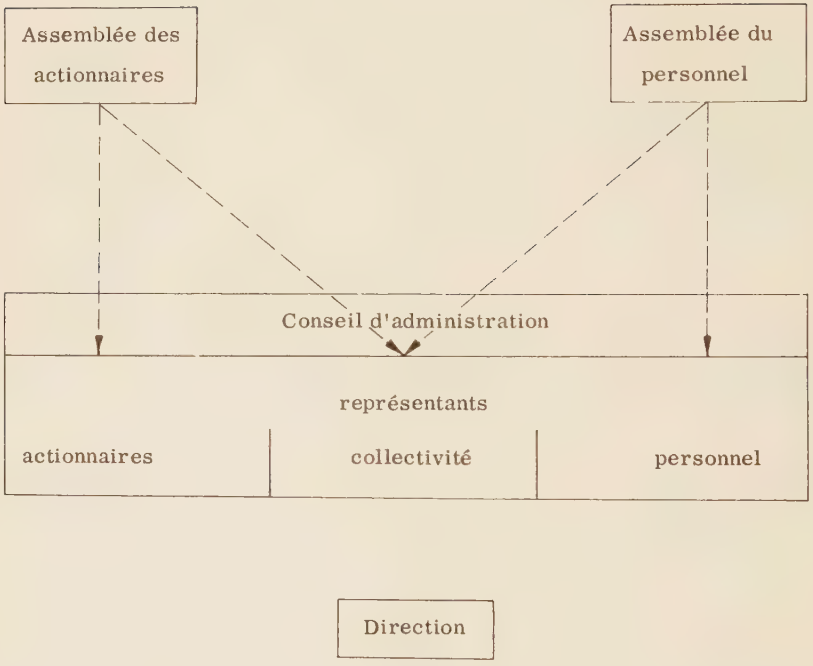


Tableau 9

Variante USS



Les domaines

La participation directe dans l'entreprise touche les domaines de l'aménagement du poste de travail et de l'organisation du travail de l'individu. En un mot, ce sont tous les problèmes qui concernent le poste de travail.

La participation indirecte par le biais de la commission du personnel doit couvrir les domaines suivants:

- le domaine économique: dans ce domaine, il est réclamé un droit à l'information. Ce droit permettrait une information périodique et dans les temps, sur la situation de l'entreprise;
- le domaine de la politique du personnel: les commissions auraient tout au moins un droit de discussion en matière d'engagements, de promotions, de mesures disciplinaires, de licenciements. Un droit de consultation et de proposition est revendiqué en matière d'engagement des cadres;
- le domaine social: en matière de questions sociales, il revendique un droit de participer aux décisions. Les institutions du deuxième pilier doivent être gérées paritairement. La participation porterait également sur le placement des capitaux (73).

La participation de représentants directs du personnel et de leurs mandataires syndicaux, aux conseils d'administration est envisagée comme le prolongement, pour les grandes entreprises, de la participation indirecte par le biais des commissions du personnel. En tant que membres du conseil d'administration, les travailleurs auraient les mêmes droits que les représentants des actionnaires.

1.2. la CSC

Les objectifs

"L'entreprise est un des éléments les plus importants de la société industrielle moderne. Les tâches qui lui incombent ne sont pas seulement d'ordre économique, elles se situent aussi sur le plan humain et social. Dans la poursuite de leurs objectifs économiques, les directions d'entreprises doivent toujours être conscientes de la priorité à donner aux valeurs humaines et morales sur les valeurs économiques"... "Les syndicats chrétiens veulent donc qu'en toutes circonstances et à tous les égards, la politique de l'entreprise soit orientée vers l'homme. C'est alors seulement que le personnel trouvera une pleine satisfaction dans son travail et mettra toutes ses forces au service de l'entreprise" (74). Ce point du programme de la CSC est repris et concrétisé dans son programme d'action 1966-1975. "La CSC réclame la promotion de l'ouvrier dans l'économie. Le salarié doit sortir de son état de dépendance et de subordination. Il doit, selon le principe démocratique à appliquer aussi à l'économie, être associé toujours plus activement à la responsabilité et à la gestion de l'entreprise et pouvoir y participer financièrement " (75).

Si l'on examine les différents documents de la CSC relatifs au problème de la participation, on constate que quatre objectifs prioritaires et un subsidiaire sont cités pour justifier cette revendication:

- la dignité du travailleur
- la place du travailleur dans l'entreprise
- la coopération entre partenaires sociaux
- la paix sociale
- l'intégration sociale.

Quand la CSC parle de participation, elle aborde toujours en priorité la question de la position de l'homme dans les divers domaines de la vie et de la référence de ces domaines à l'homme. La participation n'est pas seulement un problème de politique sociale et d'intégration sociale pour la CSC (76). Elle est en plus, dans sa racine même, une question éthique.

"Le point de départ d'une appréciation théologique ou éthique de la participation est la conception chrétienne de l'homme. La participation se déduit directement de la notion chrétienne de l'homme" (77). De là découle la valeur et la dignité du travail humain qui procède immédiatement de la personne. Le travail des hommes justifie donc en lui-même la coresponsabilité et une participation active à la vie de l'entreprise. L'action de la CSC en faveur de la participation puise avant tout ses racines dans la conception chrétienne de l'homme au travail. D'elle découlent les autres fondements attachés à la notion de participation et en particulier la notion de coopération entre les partenaires sociaux.

"Si nous réclamons la participation, ce que nous voulons, c'est obtenir que le rapport sur pied d'égalité qui existe déjà au-dessus de l'entreprise entre les partenaires sociaux, par exemple entre les organisations patronales et syndicales, se réalise également au sein de l'entreprise" (78). En effet, la coopération instituée hors entreprise demeure limitée au domaine professionnel et à certaines questions sociales. Aux yeux de la CSC, il faut étendre et élargir cette coopération, faire progresser l'idée de la collaboration paritaire afin d'assurer la paix sociale.

Enfin, si la CSC réclame la participation, "c'est aussi pour correspondre à une conception moderne de l'entreprise et des concentrations industrielles". "Les travailleurs se savent de plus en plus membres coresponsables de leur entreprise. Leur contribution à la réalisation au but de l'entreprise est tout aussi essentielle et nécessaire que la contribution du capital et de la direction" (79). En quelque sorte, cette conception vise à intégrer le travailleur dans l'entreprise, l'associer à côté du capital à la direction des affaires.

En résumé, nous pouvons constater que les objectifs d'ordre éthique et théologique commandent le raisonnement de la pensée chrétienne-sociale en matière de participation. Les objectifs d'ordre politico-social ne sont que subsidiaires et ne visent pas une démocratisation de l'économie, mais une coopération entre partenaires sociaux.

Les méthodes

Dans ses récentes déclarations, la CSC envisage la participation à trois niveaux:

1. au niveau de la place de travail
2. au niveau de l'entreprise (auf betrieblicher Ebene)
3. au niveau des organes de l'entreprise (auf der Ebene der Unternehmensorgane).

La CSC considère que la détermination et l'extension de ces différents droits passent par la négociation de conventions collectives. Au niveau de l'amélioration de la situation et des droits du travailleur, la CSC propose des mesures novatrices de nature juridique. A savoir, le remplacement du contrat de travail par un lien d'association. A ce propos, un secrétaire de la CSC écrit:

> "Il s'agirait par une démarche novatrice de transformer le rapport de travail en un rapport de société simple, c'est-à-dire "d'un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent d'unir leurs efforts ou leurs ressources en vue d'atteindre un but commun" (article 530 CO). Selon la CSC, le rapport de travail ainsi conçu comme rapport personnel de communauté, trouverait dans le contrat de société une base et une structure plus adéquates que le contrat de travail" (80).

Au niveau de l'entreprise, la CSC propose d'étendre la participation de façon pragmatique, d'abord en généralisant les commissions d'entreprise pour toutes les entreprises qui occupent plus de 50 personnes. Dans les entreprises, dont le personnel n'atteint pas ce chiffre, la CSC suggère de nommer un délégué du personnel qui partagerait avec le personnel les droits et pouvoirs d'une commission d'entreprise. Pour les sociétés multinationales, la CSC adopte la même solution institutionnelle que l'USS et comme cette dernière, préconise l'adoption d'une loi-cadre sur la généralisation des commissions d'entreprise et sur les tâches et pouvoirs de ces commissions. En matière de solution novatrice, il faut noter le projet de constitution de l'entreprise. Une telle constitution devrait définir les droits fondamentaux appartenant aux personnes qui concourent à l'entreprise, la situation de la direction, des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et subalternes et des simples travailleurs, ainsi que les tâches et pouvoirs attribués aux différents organes et structures de l'entreprise. Au fond, il s'agirait d'un essai de transposer, dans le secteur des entreprises, la pratique existant dans le domaine politique, de définir, dans une constitution, les droits fondamentaux de l'individu et des groupes, l'organisation et le fonctionnement de l'entité étatique, d'organisation des autorités et leurs pouvoirs (81).

La participation au niveau des organes de l'entreprise ou de groupes d'entreprises constituées sous forme de personnes morales devrait, en principe, se concrétiser au niveau du conseil d'administration formé de façon paritaire. Cette dernière condition n'est pas absolue. Sa réalisation peut se faire par étapes. Cette solution toucherait les entreprises occupant 500 personnes ou plus. Pour les petites et moyennes entreprises, la CSC innove en proposant pour les entreprises de plus de 100 travailleurs une représentation du personnel au conseil d'administration qui serait fonction des effectifs. Dans les rangs des représentants des travailleurs pourraient siéger des délégués syndicaux. En outre, cette participation aux organes pourrait innover, grâce à l'adoption d'un statut de l'entreprise. Un tel statut devrait prévoir divers organes d'entreprises: une assemblée des apporteurs de capi-

tal et une assemblée des travailleurs; une assemblée d'entreprise, formée paritairement qui serait l'organe suprême de l'entreprise; et précisément un conseil de surveillance qui aurait qualité d'organe de contrôle (82).

Constante dans sa logique, la CSC ne s'arrête pas en si bon chemin; dans son programme de 1961, elle parlait également de la participation hors de l'entreprise, au niveau de la société. En effet, pour élaborer une conception d'ensemble des mesures de politique économique et les harmoniser, la CSC préconisait une collaboration organisée des associations économiques entre elles et avec les autorités. Cela devrait prendre la forme d'une commission économique consultative.

Les domaines

Selon la CSC, des droits de participation sous forme d'information et de consultation devraient être reconnus aux travailleurs individuellement ou aux groupes de travailleurs, en ce qui concerne:

- l'aménagement du poste de travail et l'organisation du travail;
- l'attribution d'un nouveau poste de travail;
- le recyclage professionnel et le perfectionnement;
- la fixation du salaire au rendement.

Au niveau de l'entreprise, la CSC cite le projet de société anonyme européenne pour montrer dans quelle direction devrait se faire l'extension des droits de coopération et de participation des travailleurs. Ainsi, dans le domaine économique, la commission devrait être informée régulièrement sur la situation économique générale de l'entreprise et de son évolution prévisible. De même, la commission de vrait être entendue avant toute décision sur la fermeture ou le déplacement de l'entreprise ou d'une partie, apportant d'importantes restrictions ou extensions à l'activité de l'entreprise, ou d'importants changements dans l'organisation de l'entreprise.

Dans le domaine social, la direction devrait entendre la commission avant les décisions qui concernent l'évaluation des postes de travail et le règlement des taux de salaires aux pièces et à la tâche. En outre, toujours dans le domaine social, la commission devrait disposer de droits étendus en ce qui concerne notamment:

a) les principes applicables à l'engagement, la promotion professionnelle et le licenciement des travailleurs;

b) l'exécution de la formation professionnelle;

c) les grands principes de rémunérations;

d) les mesures en matière de sécurité, de santé et d'hygiène;

e) l'introduction et la gestion des institutions de prévoyance;

f) le début et la fin de la journée de travail;

g) le calendrier des vacances.

En ce qui concerne le conseil d'administration, la conception de la CSC est proche de celle de l'USS. Par ce biais, les travailleurs veulent obtenir une participation à la politique générale de l'entreprise.

Selon la variante 1 de la CSC, il incomberait à une assemblée générale d'entreprise comprenant des actionnaires et des travailleurs d'arrêter les grandes lignes de la politique générale de l'entreprise et de nommer le conseil d'entreprise. Le contrôle de l'activité courante de la direction appartiendrait au conseil d'entreprise (83).

Tableau 10

CSC

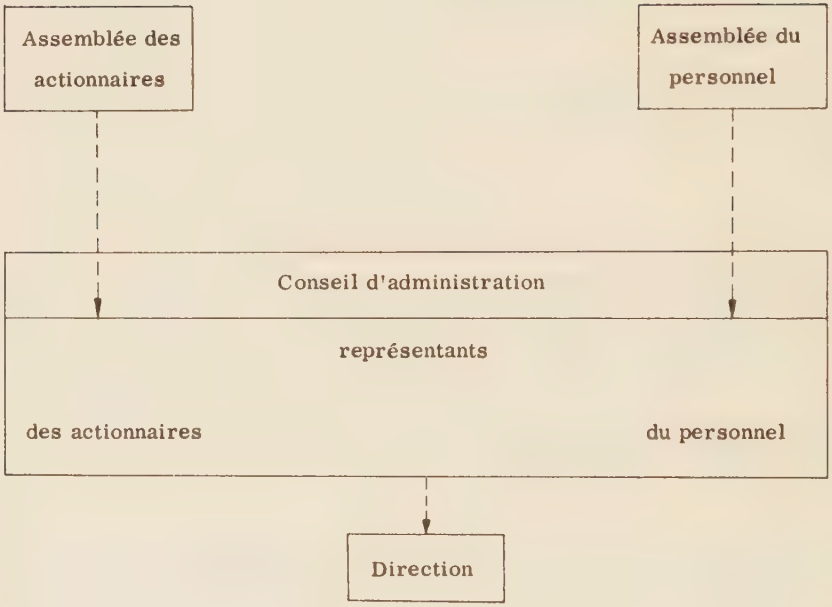


Tableau 11

C S C V a r i a n t e 1

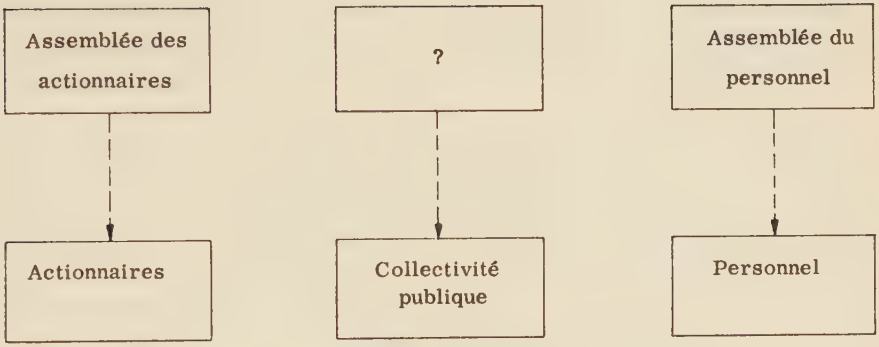
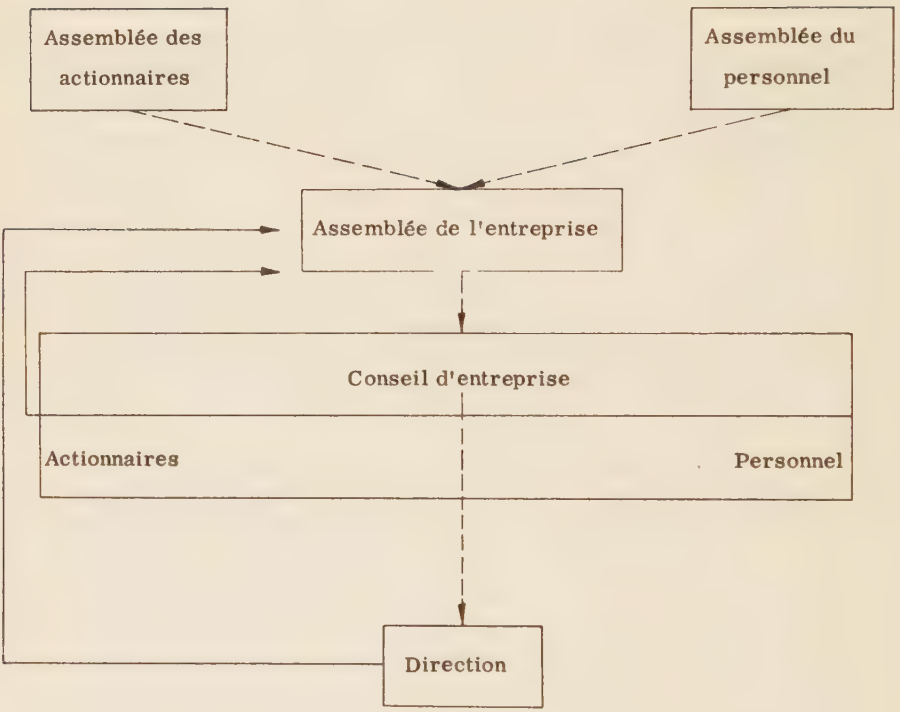


Tableau 12

CSC Variante 11

(Casetti)



Dans ce modèle, une 3ème travée peut être introduite.

1.3. l'ASSE

Les objectifs d'ordre éthique sont également présents au niveau du modèle de l'ASSE. Ce syndicat considère que la question sociale ne peut être résolue par la seule amélioration matérielle de la condition du travailleur. Dans une société industrielle, le travailleur doit pouvoir rester un être humain et non devenir un sujet. Ainsi, selon l'ASSE, la lutte de classes pourra être dépassée (84). Cette volonté de collaboration de classe, de dépassement des antagonismes de classes dans le respect de l'ordre établi constitue l'objectif central de cette centrale syndicale.

La méthode

Selon les documents élaborés par l'Association suisse des salariés évangéliques, cette centrale attribue une importance décisive à la participation à l'échelon du poste de travail et de l'établissement. A son avis, l'instauration de la participation passe en premier lieu par une réforme de l'organisation de l'entreprise et par l'adoption d'un statut de l'entreprise (85).

Dans la mise en oeuvre du droit de participation, l'ASSE pense qu'il faudrait faire une distinction entre les problèmes qui ne concernent que le travailleur individuellement et ceux qui peuvent toucher un département entier ou l'ensemble de l'établissement. Dans le premier cas, il conviendrait d'accorder à chaque travailleur un droit de participation personnel. Dans le second, en revanche, les pouvoirs devraient être délégués à une commission dénommée commission de participation. A ce sujet, l'ASSE précise ce qui suit:

1. le rôle de la commission d'entreprise consistant à présenter auprès de la direction les revendications des travailleurs est maintenu;
2. la participation ne doit pas se limiter aux ouvriers, mais aussi aux employés et aux cadres moyens et supérieurs.

Pour une entreprise d'environ 100 travailleurs, la répartition entre les trois groupes pourrait se faire ainsi:

- un représentant des cadres supérieurs élu à la majorité;
- deux représentants des cadres moyens et inférieurs élus à la proportionnelle;
- quatre représentants des ouvriers élus aussi à la proportionnelle (86).

Il est fait une place spéciale aux minorités, si tel n'est pas le cas, l'ASSE prévoit un droit patronal à imposer une représentation des minorités. En parlant de minorité, l'ASSE pense exclusivement aux syndicats minoritaires.

La composition de la commission varie en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, dans les entreprises de moins de 20 personnes, cette commission peut être remplacée par un homme de confiance qui représente le personnel.

L'essentiel de l'action de l'ASSE porte sur la création d'un tel organe. Pourtant, pour ne pas rester en-deçà de ses deux autres partenaires, elle ajoute que pour

compléter la collaboration entre le capital et le travail, il lui paraît nécessaire de réserver au moins un tiers des sièges des conseils d'administration des sociétés anonymes et coopératives aux travailleurs et à leurs représentants, lorsque ces sociétés occupent plus de 100 personnes. Pour les entreprises de la même catégorie, mais plus petites, il faudrait à son avis élaborer des solutions proportionnellement échelonnées.

Les domaines

Au niveau du travailleur individuel, l'ASSE prévoit un droit de participation pour l'organisation de la place de travail et l'évaluation du poste et un droit d'être entendu pour les autres problèmes relatifs au domaine du personnel et touchant directement le travailleur.

Au niveau de la commission de participation, l'ASSE préconise de lui conférer un droit de consultation dans les domaines sociaux et du personnel. Et dans ce dernier cas, de façon très limitée. A ce niveau, l'ASSE prévoit aussi une participation quant aux questions économiques, lorsque celles-ci entraînent des modifications de l'exploitation et partant, des répercussions sur la situation des travailleurs.

Au niveau du conseil d'administration, les remarques faites pour les deux autres modèles sont également valables. Cependant, il faut souligner en terminant, que l'ASSE, si elle consent à l'adoption de prescriptions légales minimales en la matière, insiste sur le fait que les partenaires sociaux doivent s'efforcer de rechercher en commun, par voie de conventions collectives de travail, des solutions conformes aux caractéristiques de l'entreprise et de la branche.

1.4. Une comparaison

Des conceptions présentées par les centrales syndicales, dans le but de concrétiser le texte de l'initiative, il ressort trois points:

1. ils se situent au niveau de l'entreprise;
2. ils sont de caractères pragmatiques et évolutifs;
3. ils visent à renforcer un certain type de collaboration.

Au sujet du premier point, l'USS est claire, elle déclare:

> "on a lieu d'admettre qu'en Suisse, la participation hors de l'entreprise va plus loin, est plus étendue que dans maints pays où la participation dans l'entreprise fait l'objet de dispositions légales. Notre démocratie directe (initiative et référendum) et la participation des organisations économiques et des syndicats à l'aménagement de la politique économique et sociale (procédure de consultation - représentation au sein des commissions techniques et d'experts) justifient cette supposition" (87)... "Mais elles (possibilités de participer) demeurent insuffisantes, tout particulièrement sur le plan de l'entreprise" (88).

La CSC déclare également:

> "Si nous réclamons la participation, ce que nous voulons, c'est obtenir que le rapport sur pied d'égalité qui existe déjà au-dessus de l'entreprise entre les partenaires sociaux, par exemple, entre les organisations patronales et syndicales, se réalise également au sein de l'entreprise" (89).

Le point concernant le conseil économique et la commission économique consultative développé dans le programme de la CSC de 1962 n'est pas repris en compte par le modèle de la CSC.

Au point actuel de leur développement, ces conceptions se situent donc au niveau de la démocratie de l'entreprise ou industrielle, mais non pas au niveau de la démocratie économique. Les centrales syndicales ne demandent ni un contrôle des investissements ni celui des instruments de crédit. Car la démocratie économique vise non seulement le contrôle ouvrier de l'entreprise, mais aussi et surtout, de l'économie en général.

Ce concept implique aussi à long terme, en premier lieu, le refus de l'ordre social établi, la transformation des relations sociales non seulement au niveau de l'entreprise, mais à tous les niveaux de l'économie. En deuxième lieu, il implique l'adaptation, sinon la transformation des buts de l'entreprise capitaliste. Or rien de tel n'est revendiqué par les centrales syndicales. Dès lors, l'utilisation du concept précité peut prêter à confusion.

Les modèles de l'USS et de la CSC postulent la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises, c'est-à-dire la transformation des relations professionnelles au sein de l'entreprise. Il convient de souligner une nuance entre les conceptions de l'USS et de la CSC. Celle de l'USS s'inscrit dans une perspective évolutive, qui n'exclut pas la réalisation, un jour, de la démocratie économique. Celle de la CSC s'inscrit plutôt dans une stratégie de collaboration, développée par ce syndicat dès sa fondation. Tout cela, bien sûr, n'est que nuance. E. Canonica déclarait, lors du congrès VPOD, en 1973:

> "L'initiative syndicale vise à modifier les rapports entre le travail et le capital. Nous voulons que le pouvoir de décision - dont le capital détient le monopole - soit partagé. La participation doit ouvrir la voie à un régime de démocratie économique, mais dont les contours n'apparaissent pas encore nettement dès maintenant" (90).

Comme nous l'avons dit, ces conceptions sont de caractère pragmatique. S'inscrivant dans la tradition syndicale suisse, ces projets se veulent réalistes. La nécessité pour les syndicats de toujours se fixer des objectifs clairs et précis se situant à court et moyen terme, explique le soin, avec lequel l'USS, notamment, a mis au point sa conception. Aux idées peu claires laissant place à toutes sortes de spéculation, les centrales syndicales préfèrent un objectif moins ambitieux, mais réalisable à court terme et permettant surtout de mobiliser les travailleurs pour un but concret et tangible. C'est pourquoi ces projets ne visent pas, tout au moins dans l'immédiat, une refonte de l'ordre social et économique existant. Ils

ne prétendent que corriger les méfaits et les abus du capitalisme, redonner aux travailleurs les droits usurpés, en respectant scrupuleusement l'économie libérale de marché. Leur stratégie n'est pas de détruire le système économique existant, mais de le pénétrer pour apporter le contre-poids nécessaire. Ainsi, si au nom de l'indivisibilité de la démocratie, on la réclame au sein de l'entreprise, on s'empresse d'ajouter qu'une société n'est démocratique que si elle l'est dans tous les secteurs, que si un esprit démocratique règne là aussi où hiérarchie et discipline sont nécessaires (91)... Ils (promoteurs de l'initiative) n'en sont pas moins persuadés qu'il est possible, avec de la bonne volonté, de trouver des formes de participation compatibles avec les exigences économiques et ne faisant peser aucune hypothèque sur la gestion de l'entreprise (92). La CSC va plus loin en disant "le pouvoir de commande de la direction n'est pas contesté. Dans l'entreprise, il doit y avoir une autorité..." (93).

En outre, si les centrales syndicales revendiquent le droit de siéger au sein des conseils d'administration, elles laissent plus ou moins ouverte la question de sa composition: un tiers des sièges, parité, ou introduction d'une troisième composante, tels sont les termes de négociation.

Si l'on insiste sur la nécessité d'inscrire le principe de la participation dans la constitution, on ne laisse pas moins ouvertes les voies qui devraient concrétiser ce principe. Les centrales acceptent la loi et les contrats. En ce qui concerne la troisième caractéristique, il convient de souligner que les syndicats sont acquis à la coopération, ils ne demandent qu'à l'approfondir. "Il y a cinquante ans, un tout petit nombre seulement d'hommes aux vues avancées ont osé espérer qu'une collaboration des organisations patronales et syndicales sur pied d'égalité conduirait à l'établissement de relations paisibles et fructueuses". Aujourd'hui, il convient de s'employer à la réalisation d'une évolution analogue sur le plan de l'entreprise. Une égalité de principe du capital et du travail dans l'entreprise s'impose pour cette raison surtout qu'il s'agit de garantir ce qui a été acquis au-delà de l'entreprise, déclare la CSC (94). Pour elle, si cette coopération s'est établie dans notre société économique, elle n'a pas réussi à se développer de façon satisfaisante sur le plan de l'établissement, de l'entreprise et de l'administration. Or, si la coopération réalisée a surtout sauvegardé la paix sociale, ses limitations risquent de mettre en danger cette même paix. Par conséquent, les partenaires sociaux doivent être conscients de ce danger et développer, pour l'écarter, l'idée de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. A son avis, cela est l'unique moyen pour renforcer l'idée de collaboration paritaire (95).

La volonté de dépasser les luttes de classes et d'ancrer plus fermement la paix sociale est encore plus nettement indiquée au sein de l'ASSE.

Au sein de l'USS, si l'on ne récuse pas la volonté de développer la coopération entre partenaires, une certaine évolution est en cours depuis le changement de président. En 1972, l'USS, par la voix de son président, suggérait la notion "d'organisation industrielle sans classes", qui requérait des méthodes d'appréciation du travail, libérées de toute hypothèque de classe (96). Il s'agissait donc de s'employer avec le patronat à prévenir une dégradation du climat du travail préjudiciable à cette volonté de collaborer et d'assumer des responsabilités.

En 1973, l'USS devient plus nuancée: A la question "Les employeurs sont d'avis qu'un régime de participation est incompatible avec les principes qui régissent l'économie. Qu'en pensez-vous"?, M. Canonica répond que le pouvoir discrétionnaire qu'exercent seuls les détenteurs ou représentants du capital n'est pas compatible avec les principes de justice et de coopération entre "partenaires sociaux" qu'affirment également les employeurs (97).

Certes, cette conception s'inscrit dans une tradition "trade-unionist". Elle reflète tout autant, l'évolution qui se fait jour au sein de l'USS, que l'ancrage du syndicat dans le système. Cette évolution peut se traduire dans le fait que la priorité absolue n'est plus accordée en premier lieu, au maintien de la paix sociale, mais à la réalisation d'un principe qui devrait mettre fin au pouvoir discrétionnaire qu'exercent seuls les "capitalistes". Certes, par ce biais, on espère renforcer la coopération entre les partenaires. Ainsi, si l'USS reconnaît la coopération comme une donnée du système, elle ne revendique pas moins aujourd'hui de changer les termes de cette coopération.

Le fait que les trois associations syndicales, auteurs de l'initiative, ont élaboré des projets de participation indépendants les uns des autres, signifie que, s'il existe des points généraux de convergence, il existe également certaines différences et que l'accent n'a pas toujours été porté sur les mêmes points.

Ainsi, nous avons vu que l'USS motive son action plutôt avec des considérations d'ordre socio-politique, alors que les deux autres centrales de tradition chrétienne mettent fortement l'accent sur la place de l'homme dans la société et son droit de s'épanouir. Ces deux centrales visent plutôt l'intégration sociale de l'homme.

Si le modèle de l'USS laisse ouverte la porte à la démocratie économique à long terme, celui de la CSC a tendance à s'insérer dans une perspective de communauté professionnelle. Le modèle de l'USS est celui qui représente le plus grand nombre de possibilités évolutives. Par contre, la CSC semble avoir des idées très novatrices en matière de statut de l'entreprise. Si les contours de ce statut ne sont pas très clairs, les potentialités qu'il recèle sont immenses. La réflexion générale sur la notion de participation semble avoir été très profonde au sein de la CSC. C'est un fruit qui a mûri.

Le plus en retrait des projets est celui de l'ASSE qui donne une importance décisive à une participation limitée au poste de travail.

Il convient de relever à titre de conclusion que, pour l'essentiel, ces projets de participation visent:

- à renforcer la présence syndicale aux côtés des travailleurs;
- à assurer une certaine participation aux organes de contrôle des entreprises.

Il faut signaler que ces programmes ne sont pas définitifs et qu'ils laissent diverses questions en suspens. Cela est fait à dessein, pour se réserver la possibilité d'adapter constamment les programmes à l'évolution des besoins.

2. les fédérations syndicales

2.1. les fédérations du secteur privé

LA FTMH

La F T M H a opté pour une voie pragmatique; elle n'a pas cru nécessaire de présenter ses thèses sous forme de conception élaborée.

Cependant, on peut résumer la position de la FTMH de la façon suivante:

Au niveau des objectifs, la FTMH considère la participation comme un moyen d'améliorer la confiance entre les partenaires sociaux, comme un moyen d'approfondir le système des conventions collectives avant tout, d'intégrer davantage les travailleurs. "Si l'on veut maintenir la paix du travail, les syndicats doivent jouer un autre rôle que celui de pompiers qui leur est dévolu" (98).

Cette fédération considère la participation comme une contrepartie à la paix du travail. Elle envisage l'application de la participation, essentiellement par l'intermédiaire des commissions d'entreprise. C'est d'ailleurs dans cette voie que s'engageait la FTMH en signant un accord le 19 juillet 1974, en complément à la Convention de "paix du travail". Accord en vue de développer la coopération des employés dans l'entreprise. Celui-ci fixait les droits de la commission d'entreprise. Un droit d'information sur la marche de l'entreprise (modifications économiques ou techniques). Un droit de codiscussion se rapportant à des affaires de portée générale qui touchent directement les travailleurs (horaires de travail, système de salaire, congé...). Un droit de cogestion pour un certain nombre de tâches, à déterminer de cas en cas par les commissions d'entreprise. On pense en particulier aux institutions de type social, cantine, oeuvres sociales, etc. (99).

Quant aux décisions concernées, la FTMH parle de toutes les décisions ayant une influence immédiate à moyen ou à long terme, sur la situation des travailleurs. Cependant, il convient d'assurer l'efficacité de l'entreprise. Pour ce faire, il convient selon la FTMH que les responsabilités soient réparties équitablement à tous les niveaux.

Dans les faits, la FTMH considère comme domaine privilégié de la participation, les décisions touchant aux relations du travail et à la politique du personnel, en général.

La FTMH considère que les moyens pour réaliser la participation sont d'abord les contrats collectifs et subsidiairement la loi. Elle considère suffisantes les dispositions constitutionnelles en la matière.

LA FOBB

La FOBB publiait une conception. Celle-ci élargit celle de l'USS. Il ne s'agit pas d'un projet figé; mais il doit servir à la discussion notamment quant à l'introduction de la participation par le biais des conventions collectives (100).

La FOBB faisait remarquer qu'elle se reconnaissait dans le programme de l'USS, mais qu'elle voulait, par son projet, concrétiser ses aspirations dans son secteur d'activité. L'initiative sur la participation, disait-elle, n'exclut pas la réalisation de notre modèle par la loi et le contrat. Ses objectifs principaux: prendre une part plus importante de responsabilité et tendre vers plus de justice sociale.

Pour la FOBB, la participation s'envisage tout d'abord au niveau de la place de travail.

A ce niveau, chaque travailleur ou groupe de travailleurs est responsable du fonctionnement de la participation.

Le contrat règle le détail des domaines soumis à la participation.

Ensuite, la FOBB prévoit la participation au niveau de l'atelier (Betrieb).

Cela pour permettre aux travailleurs d'agir sur l'organisation de l'entreprise.

Une commission d'entreprise, élue démocratiquement et respectant les trois règles suivantes, constitue l'organe de la participation:

1) elle représente les travailleurs face à la direction

2) les membres ne peuvent être licenciés durant leur mandat

3) la commission peut demander conseil à des experts externes.

Enfin, la FOBB postule la participation au niveau de l'entreprise (Unternehmensebene) dans les domaines tels que:

1) Programme de production

2) Importantes décisions en matière d'investissement

3) Elaboration des lignes directrices de la politique de l'entreprise

4) Nomination des cadres

5) Décisions au sujet de la répartition et de l'utilisation du bénéfice.

La FOBB ne rejette pas la participation au conseil d'administration, mais comme cela ne touche que les sociétés anonymes (or, les domaines concernés par la FOBB ne connaissent que peu de sociétés anonymes), elle apporte les compléments que voici: En règle générale, dans les entreprises occupant moins de 200 travailleurs, l'exercice de la participation est dévolu également à la commission d'entreprise. La commission d'entreprise et la direction peuvent former un organe paritaire de conseils et jouer le rôle d'une instance de recours. Les fermetures d'entreprise et les mesures de rationalisation sont de sa compétence.

La FOBB parle aussi d'une participation au niveau de la branche. Cette forme de participation est dans les grandes lignes déjà en vigueur grâce aux conventions collectives. Donc, il s'agirait seulement d'élargir le champ des problèmes à inclure dans les contrats.

LA FTCP

La FTCP est fort avancée dans la réflexion sur la participation par l'intermédiaire de la commission d'entreprise.

Cette fédération signait le 1er janvier 1975 un contrat collectif de travail avec l'industrie chimique bâloise qui fixait l'existence et les droits de participation des commissions d'entreprise.

En 1970, la FTCP concrétisait ses aspirations en matière de participation.

De cette conception, il ressort que la FTCP revendique la participation pour démocratiser l'économie, dépasser la domination du capital sur le travail, réformer les rapports de production et en définitive, servir la dignité et les besoins de l'homme.

La FTCP envisage la participation à deux niveaux:

- au niveau interne de l'entreprise, soit dans le domaine social et du personnel, soit dans le domaine de la direction de l'entreprise. A ce sujet, elle prévoit une participation paritaire à la direction de l'exploitation (Betrieb), du conseil d'administration, du "management" et des organes de contrôle.
- au niveau externe, par la participation des travailleurs dans le domaine public et économique ainsi que dans le domaine légal. Un conseil économique et social constituerait l'organe de la participation externe. Considérant ce deuxième niveau du ressort de l'USS, la FTCP concentre sa réflexion sur le premier niveau.

A ce titre, la FTCP propose un plan comprenant trois niveaux, selon les domaines couverts par la participation; niveaux qui devraient être atteints au fur et à mesure du développement de la participation:

- le premier niveau concerne la formation du salaire, les assurances sociales, les institutions sociales, et de logement de l'entreprise, la protection contre les accidents, l'hygiène et la sécurité, l'engagement, le remplacement et le licenciement du personnel, le système de discipline et de propositions, la formation.
- le deuxième niveau concerne la production, la vente, la politique financière et d'investissement, la politique du personnel.

Pour les niveaux 1 et 2, la FTCP entend introduire une participation paritaire. L'organe de participation étant la commission d'entreprise. Le principe de la commission, ses droits, le respect de son existence devraient être fixés dans une charte de l'entreprise (Betriebsverfassungsgesetz). La commission devrait pouvoir travailler durant les heures de travail et, si besoin, être en mesure de convoquer des assemblées générales d'ateliers durant le travail également. L'essentiel du développement de la participation à ces deux niveaux pourrait se réaliser par l'intermédiaire des conventions collectives.

Le troisième niveau implique une participation paritaire des travailleurs aux organes dirigeants de l'entreprise et la nomination d'un directeur du travail. Cela nécessite une modification de la loi, notamment une révision du droit des sociétés anonymes (101).

L'avantage du système est qu'il redonne un nouvel élan au mouvement des conventions et ne se limite pas à la taille ou à la forme de l'entreprise (102).

2.2. les fédérations du secteur public

La VPOD

Dans les services publics, on trouve des commissions ou des conseils du personnel qui remplissent des fonctions de participation. "Contrairement à ce qui se passe dans l'économie privée, les syndicats du personnel des services publics ont compris depuis longtemps l'importance de tels organes créés au sein des entreprises et ont pris l'initiative d'en créer" (103).

Les objectifs de la VPOD sont autant d'ordre idéologique qu'économique et social.

La VPOD distingue en principe trois formes du droit dit de discussion:

- le droit d'être entendu (droit d'avis), soit le droit contractuel légal des représentants du personnel d'être entendus par la direction avant que celle-ci prenne une décision dans une affaire qui tombe sous le coup de ce droit. Il présuppose l'obligation pour la direction d'informer le personnel, respectivement le droit pour les représentants du personnel d'être renseignés par celle-ci.
- le droit de coopération qui est le droit contractuel légal des représentants du personnel d'être consultés par la direction avant que celle-ci ne prenne une décision dans une affaire qui relève de ce droit. Le droit de coopération implique le droit de faire des propositions et le droit de plainte.
- le droit de codécision qui est le droit contractuel ou légal des représentants du personnel de prendre une part active à l'élaboration de toutes les décisions de la direction tombant dans le champ d'application de ce droit. Le droit de codécision implique le droit de contrôle.

Trois formes principales du droit de discussion peuvent cohabiter dans la même entreprise, en ce sens que c'est l'un plutôt que l'autre de ces droits qui sera appliqué à tel ou tel domaine, par exemple un droit de codécision dans les questions sociales et techniques, un droit d'être entendu dans les questions du personnel ou un droit de coopération dans les questions financières et économiques.

De par sa nature, le droit de codécision dans l'entreprise constitue le fondement d'une démocratie économique de forme fédérative. Lors de l'élection des organes de codécision dans l'entreprise, tous les employés de l'entreprise doivent avoir le droit de vote et d'éligibilité, et les délégués élus doivent pouvoir en tout temps être destitués et remplacés par une décision prise à la majorité.

Les conditions pour un véritable droit de discussion et de codécision du personnel, exercé dans le cadre de commissions d'entreprises, de commissions paritaires ou de commissions disciplinaires sont les suivantes:

- les représentants du personnel doivent être absolument indépendants à l'égard de la direction de l'entreprise et pouvoir s'appuyer solidement sur le syndicat. A part le personnel de l'entreprise, et sur proposition de celui-ci, des fonctionnaires du syndicat compétent doivent aussi pouvoir être élus;
- les compétences de la délégation du personnel doivent aller au-delà des seules affaires sociales et d'ordre personnel et s'étendre à toutes les questions de l'entreprise au sujet desquelles la collaboration du personnel est propre à améliorer l'atmosphère de travail et la productivité de l'entreprise, de même que les rapports entre les services publics et le peuple;
- la délégation du personnel doit avoir le droit de faire des propositions à l'administration ou à la direction de l'entreprise et d'être consultée par elle avant que des décisions soient prises dans les affaires sociales, du personnel et dans des questions techniques et de portée économique ou financière. Elle a le droit de se renseigner et la direction de l'entreprise doit être tenue de lui fournir toutes les informations désirées;
- les membres faisant partie de délégations du personnel, de commissions d'entreprise ou de commissions paritaires ne doivent subir aucun préjudice ni aucune représaille du fait qu'ils défendent leurs collègues au sein de ces organes;
- un droit de recours et de plainte jusqu'à l'autorité suprême ou, le cas échéant, auprès d'une autorité spéciale d'arbitrage, doit être accordé aux intéressés en cas de limitation ou de violation du droit de codécision.

Lorsque ces objectifs n'ont pas encore pu être atteints intégralement, les associations de personnel doivent tenter d'obtenir un perfectionnement du droit de discussion existant et essayer de l'étendre à d'autres secteurs de l'entreprise, que ce soit en encourageant la création de commissions du personnel ou de commissions paritaires présidées par une personne neutre, au sein desquelles le personnel et l'administration sont représentés à égalité, et auxquelles incombe le soin d'établir des propositions ou préavis à l'intention de l'autorité qui décide. Partout où les conditions pour assurer la sauvegarde des intérêts du personnel ne sont pas remplies, que ce soit par des organes de discussion dans le cadre de l'entreprise ou par des commissions paritaires, la VPOD se réserve de les réaliser en recourant à des moyens syndicaux (104).

L'Union PTT

La commission d'étude chargée par l'Union PTT du problème de la participation constate tout d'abord que dans les entreprises publiques, il existe aussi des conflits. Ces conflits surgissent en définitive du fait qu'également dans les exploitations des PTT les personnes occupées exercent un travail dépendant et que dans leur activité, elles sont soumises aussi aux ordres et aux recommandations d'autrui. Il faut ajouter que les transformations sociales de notre société ont aussi une

influence dans les services publics. Le processus de technologisation et de rationalisation avec toutes ses conséquences englobe aussi les entreprises des PTT et conduit inévitablement à des conflits importants.

Tout ceci rend un droit de codécision d'autant plus nécessaire et inévitable. Le contrôle parlementaire et la codécision dans les entreprises publiques se complètent ainsi dans l'intérêt du personnel et du public. Le personnel des PTT a aussi des prétentions au droit et à la dignité humaine dans sa vie professionnelle.

Grâce aux efforts des organisations de personnel, on peut constater que dans les entreprises publiques, l'état de la participation est assez avancé. Son institutionnalisation, c'est-à-dire sa fixation dans des textes légaux est en partie réalisée. Le droit à l'information est fondamentalement reconnu, le droit de codiscussion l'est aussi.

En revanche, dans la codétermination, un élargissement est souhaitable, selon l'Union PTT. Présentement, le droit existant des fonctionnaires constitue les limites des questions générales de la codécision. Là, où le législatif et l'exécutif agissent, en tant qu'autorités, et exercent les fonctions de souverain, on ne peut demander aucun droit de codécision. Par contre, on peut le postuler là, où le législatif et l'exécutif apparaissent au nom du souverain comme employeurs.

C'est pourquoi, pour la réalisation de ses objectifs, la commission a recherché une voie, qui, sans grands changements dans les dispositions actuelles, créerait un instrument ultérieur de codécision, qui pourrait trouver une application dans les exploitations des PTT. Les points suivants constituent la base du projet: les organisations du personnel et leurs représentants peuvent codécider sur tous les plans hiérarchiques des exploitations des PTT et dans toutes les affaires qui touchent directement au personnel. La codécision englobe:

1. l'information
2. la codiscussion
3. la codétermination.

Les comités de personnel et les commissions professionnelles constituent les organes de la participation. Ils possèdent le droit d'information, ainsi que le droit actif et passif de codiscussion. La commission suggère, en outre, la création d'une commission paritaire des exploitations des PTT. Dans l'ordre hiérarchique, elle devrait se situer au niveau de la direction générale.

Dans une première phase, la commission prévoit d'attribuer à la commission paritaire uniquement une compétence de préavis. Dans une deuxième phase, ce nouvel organe pourrait être enrichi de compétences concernant le droit de codécision. Ceci nécessiterait cependant un changement de la législation concernant l'application du droit fédéral (105).

Cette conception est partagée aussi par la SEV et l'Union fédérative.

2.3. une comparaison

Entre les fédérations de l'USS

Il convient tout d'abord de constater que parallèlement à la réflexion menée par l'USS, certaines fédérations continuent de forger des conceptions en la matière. De façon générale, la décision de lancer l'initiative inter-syndicale a produit une impulsion et a poussé certaines fédérations à mettre en chantier leur propre conception. Il constate également que dans quatre fédérations, la FTMH, la FOBB, la FTCP et l'Union PTT, la participation occupe l'avant-scène des revendications syndicales au cours de l'année 1970. Le même phénomène est à signaler pour la SEV, alors que pour la VPOD, le mouvement en faveur de la participation remonte aux années 60. Il ressort également des modèles examinés que, si dans le secteur public, le poids est davantage mis sur la participation à la gestion au plus haut niveau, à la FTCP, on pense à une participation introduite progressivement, à la FOBB, on adapte le projet de l'USS aux particularités de la fédération et à la FTMH, on envisage surtout l'introduction de la participation au poste de travail par la voie contractuelle.

Ainsi, la FTMH privilégie la commission d'entreprise comme organe de participation et considère que le champ de la participation doit couvrir en priorité les problèmes touchant la politique du personnel et les relations de travail. La FOBB et la FCTA, tout en cherchant à développer le rôle des commissions d'entreprise, soulignent la nécessité d'une participation aux organes dirigeants. Participation qui devrait concerner aussi bien les décisions de portée générale que celles touchant plus spécifiquement au domaine économique. Les syndicats du secteur public, agissant dans un système déjà richement pourvu en commissions ont tendance à revendiquer la participation au plus haut niveau. La politique du personnel, les relations de travail, mais aussi les décisions de portée générale constituent le champ privilégié de la participation.

Si l'on affine l'analyse, on constate qu'en ce qui concerne la participation à la place de travail, la FTMH, la FTCP, la SEV revendiquent une codécision paritaire, alors que la FOBB revendique une participation qui va de la consultation à la codécision paritaire.

Quant à la participation au niveau de l'entreprise, la VPOD ne souhaite aucune participation dans le domaine économique, la FTMH un droit de consultation, la FOBB, la FTCP et la SEV un droit de co-décision paritaire. En matière de politique du personnel, seule la FOBB fait exception à la règle de la co-décision paritaire pour demander la consultation. En matière sociale, toutes les fédérations considérées revendiquent une co-décision paritaire. Pour les institutions sociales, la revendication va de la co-décision paritaire (FTMH, FTCP, SEV) à la co-décision majoritaire (FOBB et VPOD).

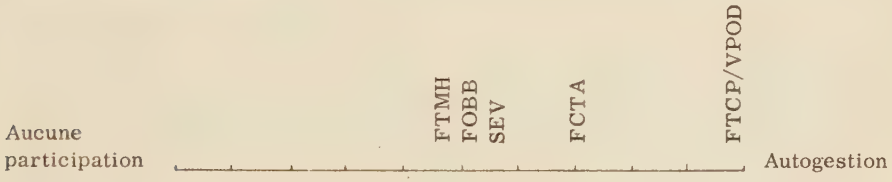
Si l'on examine maintenant les voies souhaitées pour introduire la participation, on constate que la voie contractuelle est privilégiée, la FTMH considère même appropriée la négociation collective pour introduire la participation aux conseils d'administration.
Quant à la hiérarchie des revendications, seule la FOBB place la participation en tête des revendications syndicales.

Les tableaux suivants donnent un aperçu de l'étendue de la participation souhaitée par les fédérations:

Tableau 13

Echelle représentant les positions en matière de participation

A) les fédérations de l'USS



6 fédérations interrogées

B) les fédérations de la CSC

5 fédérations interrogées

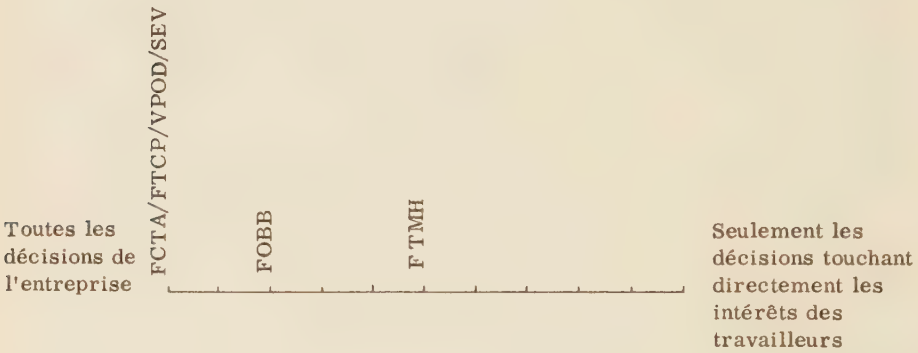
1 refus de répondre

1 NSP

Tableau 14

Echelle représentant les domaines possibles de la participation

A) les fédérations de l'USS



6 fédérations interrogées

B) les fédérations de la CSC

5 fédérations interrogées

1 NSP

Les différences constatées entre les fédérations sont dues essentiellement aux caractères spécifiques de chaque secteur industriel et aux sensibilités politiques de chaque fédération.

Entre les fédérations de l'USS et de la CSC

Une constatation de fait: les fédérations chrétiennes n'ont pas développé leur propre conception de participation ou en tout cas, n'ont pas sanctionné leur réflexion par une publication. Une exception: la FCOM qui inscrit dans son programme de travail un certain nombre de revendications très proches du modèle de la CSC.

Doit-on conclure que les fédérations chrétiennes se rangent toutes derrière la conception de leur confédération?

Dans son étude, D. de Meuron écrivait:

> "Nous remarquons les mêmes divergences que celles qui se manifestent au sein des fédérations de l'USS". Il ajoutait: "Au niveau des fédérations, il n'y a pas eu totale agrégation des demandes" (106).

Au niveau des objectifs, il n'est pas aisé de distinguer ceux des fédérations de l'USS et de la CSC. Sans doute, l'éthique chrétienne est présente au sein de la CSC et marque les revendications des fédérations. Cependant, dans les deux cas, l'amélioration du climat social, l'intégration des travailleurs sont citées comme objectifs. A ce niveau, il faut constater que l'inflation du vocabulaire tient souvent lieu de programme.

Dans la métallurgie, les fédérations FTMH et FCOM ont tendance à mettre l'accent sur les commissions d'entreprise comme organe de la participation. Cependant, du côté de la FCOM, on souligne son engagement pour une participation aux organes dirigeants. La FCOM, comme d'ailleurs les autres fédérations chrétiennes, tient à ce que les rapports patrons-salariés passent par la médiation d'un organe institutionnalisé dans lequel ils peuvent se ménager une représentation. Plus faibles que les fédérations de l'USS, celles de la CSC ne trouvent pas toujours les moyens appropriés d'intervention dans le cadre des négociations collectives où le rapport des forces prime.

Le syndicat du bois et du bâtiment, la FCTC, opte également pour le système des commissions d'entreprise.

Ceci dit, au niveau des méthodes d'introduction de la participation, on ne distingue guère de différences majeures entre les fédérations USS/CSC. En ce qui concerne les domaines de la participation, seules la FCOM et la FCTC se situent en-deçà des positions de leurs concurrentes.

Si on examine la participation au niveau de la place de travail, on constate que les positions de la FCOM et de la FCTC se fixent au-delà de celles de la FTMH et de la FOBB.

Quant à la participation au niveau de l'entreprise, les différences sont faibles. Si bien que l'on peut affirmer que les conceptions sur la participation ne divergent pas de façon horizontale mais verticale. En d'autres termes, les différentes conceptions traversent les fédérations d'un même courant plutôt que les fédérations opposées. Cela signifie que les différences constatées entre les fédérations tiennent au contexte dans lequel agissent les fédérations et aux politiques syndicales en cours dans les différents secteurs; l'idéologie ne jouant en définitive qu'un rôle secondaire.

En conclusion, il est important de constater qu'au moment où les confédérations syndicales engagent une campagne pour défendre la participation et populariser leur modèle, leurs propres fédérations divergent quant au contenu réel à donner à cette participation.

CHAPITRE 3

LA REACTION DU SYSTEME POLITIQUE

La procédure de consultation

L'initiative sur la participation prend au dépourvu les partis politiques qui ne réagissent pas tout de suite, à l'exception du PSS qui, lors de son congrès en mai 1971 à Fribourg, déclare dans son manifeste vouloir appuyer l'initiative. Quant aux organisations patronales, elles sont également surprises. Même si elles savent que le problème de la participation est d'actualité, (l'Union centrale avait commencé à étudier le problème), elles sont également surprises de l'audace des organisations syndicales. En effet, les organisations patronales estimaient que ce problème resterait limité à des cercles de gauche et à des groupes marqués par l'idéologie chrétienne (107). Les partis et les organisations professionnelles réagiront d'autant plus violemment qu'ils ont été pris de court.

Rarement le Conseil fédéral et le Parlement ont voué autant d'attention à une initiative populaire. Deux faits méritent d'être particulièrement soulignés: non seulement leConseil fédéral ouvre une procédure de consultation extraordinairement large mais, ce qui est exceptionnel, il publie intégralement les réponses des partis politiques, des organisations économiques et des gouvernements cantonaux, soit en tout vingt-et-un des vingt-cinq gouvernements cantonaux, l'Union des villes suisses et l'Association des communes suisses, huit partis politiques sur dix, toutes les organisations faîtières de l'économie et sept autres organisations intéressées qui se sont prononcés sur l'initiative.

1.1. les organisations patronales

Le Vorort de l'Union suisse du commerce et de l'industrie rejette résolument l'initiative. Il souligne que la participation proposée serait en contradiction avec les fondements essentiels de l'ordre économique et social; elle porterait gravement atteinte à la garantie de la propriété, à la liberté d'agir et de disposer des particuliers, à la liberté du commerce et de l'industrie et à la liberté dans l'exercice de l'activité politique. En outre, la participation ouvrière au niveau des conseil d'administration remettrait en question les rapports entre partenaires sociaux, étant donné que lors des négociations, les représentants syndicaux siégeraient des deux côtés. Au surplus, l'initiative conférerait aux organisations syndicales une telle suprématie que les rapports entre partenaires sociaux en seraient bouleversés. La participation des travailleurs au sein des conseil d'administration aboutirait à une politisation du processus de décision, empêchant l'entreprise d'assumer ses fonctions économiques et sociales.

Les milieux patronaux reconnaissent les effets positifs de la participation dans la mesure où celle-ci vise l'épanouissement de la personnalité, encourage la satisfaction au travail, renforce l'esprit de collaboration et contribue au maintien de la paix du travail. Dans cette perspective, les organisations patronales et le Vorort en particulier encouragent les efforts tendant à renforcer la participation des tra-

vailleurs dans l'aménagement du poste et des rapports de travail et à intégrer les travailleurs personnellement. Et cela en conformité avec les méthodes modernes de gestion, encourageant la participation directe de l'individu (108).

L'Union centrale des associations patronales suisses s'exprime dans le même sens. Elle précise qu'il serait opportun de renoncer à institutionnaliser les droits de participation des organisations de travailleurs et de leurs représentants au niveau de l'exploitation et de la direction de l'entreprise, car toute discussion directe avec le personnel serait entravée et des facteurs extérieurs à l'entreprise risqueraient de perturber les relations entre patrons et travailleurs. L'Union centrale appuye une coopération accrue de chaque travailleur dans sa propre sphère de travail (109).

L'Union suisse des arts et métiers repousse l'initiative et propose de renoncer à un contreprojet. Si elle accueille favorablement le principe de la participation, elle pense néanmoins que les programmes sur la participation font apparaître que le facteur idéologique est non seulement très important, mais qu'il motive dans une large mesure la revendication de la participation. Le régime d'économie libérale serait le meilleur garant du bien-être et de la sécurité sociale à chaque échelon de l'économie. En matière de participation, la convention collective de travail devrait permettre, à une large échelle, de concrétiser les objectifs visés qui intéressent en premier lieu les travailleurs (110).

L'Association suisse des banquiers rejette nettement toute forme de participation étrangère à l'entreprise qui risquerait de provoquer la "syndicalisation" de l'économie. Elle estime que les divergences entre travailleurs et employeurs peuvent être aplanies par la coopération des travailleurs; l'ensemble de ces problèmes intéresseraient peu les syndicats (111).

Il convient d'ajouter que lors des discussions pour la nouvelle convention collective, signée en 1971, les banques ne voulurent rien prévoir contractuellement en matière de participation (112).

La Fédération romande des syndicats patronaux estime que l'initiative mettrait en péril le bon fonctionnement de l'économie et tendrait à sa "syndicalisation".

En revanche, la Fédération préconise l'introduction d'un droit étendu à l'information qui ne serait limité que par les intérêts bien compris des entreprises. Elle estime que le droit de consultation implique l'existence d'organismes de représentation des travailleurs au sein de l'entreprise. La co-décision devrait rester limitée à l'hygiène et à la sécurité du travail, aux institutions sociales, ainsi qu'à l'organisation du travail. La Fédération oppose un contreprojet (113).

1.2. Les organisations syndicales

Soulignons simplement que l'USS, la CSC et l'ASSE, les trois initiateurs, déposent un avis commun qui constitue en quelque sorte le programme commun des syndicats en matière de participation. Fortement influencé par la conception de l'USS, ce programme est essentiellement tourné vers la participation dans le secteur privé.

Invitée à participer au lancement de l'initiative, l'Union suisse des syndicats autonomes n'avait pas donné suite à la requête. Dans son avis, l'Union considère que le travailleur ne désire nullement être mêlé dans des affaires qu'il ne connaît pas. L'initiative est incompatible avec l'ordre économique libéral. Elle porterait atteinte à la garantie de la propriété, en permettant à des personnes dépourvues de ressources de décider de l'emploi du capital d'autrui. L'Union se prononce pour un droit à l'information (114).

La Fédération des sociétés suisses d'employés estime qu'une base constitutionnelle sur la participation ne répond pas à un besoin actuel. Elle rappelle les conventions conclues entre les organisations patronales et certaines sociétés d'employés. En vertu de ces conventions, il devrait être possible de recueillir des expériences précieuses au cours des années à venir; expériences qui devraient permettre aux partenaires sociaux d'échanger des connaissances et de conclure de nouveaux accords (115).

1.3. Autre organisation

L'Union suisse des paysans estime que la voie choisie par les syndicats n'est pas judicieuse. L'amélioration du climat entre les partenaires sociaux devrait permettre de résoudre les problèmes de la participation sans intervention des autorités politiques. En tous les cas, il convient de veiller particulièrement à ce que la participation dans les administrations publiques ne restreigne pas les droits du souverain (116).

1.4. Les partis politiques

Les partis de gauche

Le PSS est depuis longtemps favorable à l'idée de la participation. Il en parle dans son programme de 1959. En 1971, son congrès décidait d'appuyer l'initiative. Tenu à l'écart lors du lancement, le PSS aurait manifesté un certain mécontentement, bien vite dissipé par la nécessité de faire cause commune avec les syndicats. N'ayant jamais approfondi le concept de la participation, le PSS dans son avis, se limite à justifier son appui à l'initiative, sans préciser les contours d'une conception. C'est pourquoi si l'accord sur le principe, parmi les socialistes, paraît assez général, il faut signaler que certains mouvements se font jour en son sein, pour s'opposer au type de participation proposé par les syndicats.

Dans son avis, le PSS considère la réalisation de la participation au sein de l'entreprise et hors de l'entreprise comme une étape essentielle vers l'égalité entre le

capital et le travail. Aux yeux des socialistes, il va de soi qu'il faut aussi introduire la participation dans les organes munis de pouvoirs de décision au plus haut niveau. D'un point de vue politique, il s'agirait, en réalisant la participation des travailleurs et de leurs organisations, d'éliminer la contradiction actuelle entre la démocratie politique relativement étendue et le régime économique encore très peu démocratisé. Le PSS s'élève contre toute tentative d'exclure de la participation les organisations de travailleurs (117).

Le PdT n'estime pas nécessaire de répondre à la procédure de consultation. Son attitude passera de l'hostilité à la cogestion dans un système capitaliste, à l'étude attentive du projet syndical pour finalement appuyer l'initiative. Cela en soulignant que la lutte sera dure pour que la participation ne reste pas un simple principe de la Constitution.

Dans ses 59 thèses publiées en 1971, on y définit la participation "comme un droit de regard, de contrôle et d'intervention sur la marche de l'entreprise", ou encore "un droit de co-décision s'appuyant sur des nationalisations démocratiques conduisant au contrôle de l'économie par le peuple, dans l'intérêt des travailleurs" (118).

Sans vouloir expliquer l'attitude du PdT par ce seul facteur, il faut préciser qu'un secrétaire de la VPOD, ancien rédacteur du "Vorwärts", l'organe alémanique du PdT, s'est très engagé en faveur de la participation. C'est lui qui, en 1972, rédigeait l'étude sur la participation pour le compte de la VPOD.

Les partis du centre et de la droite

Le Parti démocrate-chrétien (PDC), dont une aile est très proche des syndicats chrétiens, fixait son attitude dans son programme d'action de mai 1971.

Sous le thème de la participation, on y prône le renforcement de l'information, l'extension des attributions des commissions d'entreprise pour tous les intérêts techniques et la cogestion du salarié sur le lieu de travail. Il est en outre envisagé qu'à moyen terme, les patrons et les salariés collaborent en partenaires dans les grandes entreprises (119).

Le Parti démocrate-chrétien (PDC) approuve la participation au poste de travail, dans la mesure où les intérêts des travailleurs doivent être protégés. Il faudrait cependant éviter que l'exercice des droits de participation n'entraîne l'institution d'un appareil administratif démesuré. Ces droits devraient être exercés à titre individuel et de manière directe. Dans le domaine social et au niveau de l'exploitation, la participation devrait incomber à des collaborateurs élus par les travailleurs. En matière de gestion, la participation paritaire des travailleurs pourrait toucher, voire léser, non seulement la liberté d'association des actionnaires, mais la garantie de leur propriété. La parité en tant que facteur d'organisation serait inadéquate pour un organe chargé de prendre les décisions dans une entreprise. Le droit de vote doit être reconnu exclusivement aux travailleurs de l'entreprise. Il en est de même en principe pour l'éligibilité. En vertu du principe de subsidiarité, il ne serait pas possible malgré tout de restreindre le droit du personnel d'élire au conseil d'administration des représentants choisis à l'extérieur de l'entreprise. Le PDC rejette l'initiative mais soumet une proposition de contreprojet.

Pour des raisons de principe, le Parti radical-démocratique suisse (PRDS) se prononce, lui aussi, contre l'initiative, parce qu'il se réclame de la libre économie de marché et de la propriété privée des moyens de production, ainsi que du droit de disposer de ces moyens. Ce parti déclare dès lors qu'il ne peut souscrire à des objectifs qui rendraient très relative la garantie de la propriété et restreindraient de manière sensible la liberté économique. Il approuve cependant l'institution de bases constitutionnelles prévoyant une information plus étendue des travailleurs et de leurs organes au sein de l'entreprise dans tous les domaines ne touchant pas aux décisions qui ne peuvent être que du ressort exclusif de la direction. Il acquiesce aussi au développement des commissions de travailleurs en tant qu'organes internes de l'entreprise, à condition que ces commissions ne s'écartent pas de leur rôle pour devenir un instrument destiné à accroître l'influence des syndicats. Le PRDS préconise un contreprojet ayant notamment pour but de favoriser l'épanouissement de la personnalité du travailleur et de promouvoir la collaboration entre les employeurs et les travailleurs. Ce contreprojet prévoit un droit de participation des travailleurs en matière d'aménagement des conditions de travail à l'intérieur de l'entreprise et de gestion d'institutions sociales et de prévoyance.

L'Union démocratique du centre (UDC) se montre, en principe, favorable à la participation mais considère comme inacceptable le texte de l'article constitutionnel proposé par les auteurs de l'initiative. De toute évidence, des prescriptions sur la participation n'auraient de sens que pour les grandes entreprises industrielles. Ce parti propose également un contreprojet. A son avis, il serait impossible, en matière de gestion, de transposer dans l'économie les institutions et méthodes de la démocratie politique. La participation dans les domaines économique et financier serait notamment hors de question, parce qu'il faudrait aussi exiger la coresponsabilité; or, les auteurs de l'initiative la refusent expressément.

L'Alliance des indépendants approuve en principe la proposition d'introduire dans la constitution un additif sur la participation, mais s'oppose résolument à ce que les travailleurs soient représentés dans le conseil d'administration ou dans toute commission d'entreprise par des organisations extérieures à l'entreprise ou par leurs représentants. Elle est d'avis qu'il faut mettre l'accent sur la réalisation de la participation au poste de travail, où le travailleur passe une partie importante de son existence.

L'Union libérale démocratique suisse demande le rejet de l'initiative sans contreprojet. A son avis, la question de la participation doit être réglée de préférence entre les partenaires sociaux au moyen des conventions collectives de travail. L'initiative favoriserait la "syndicalisation" de l'économie et constituerait la négation de la conception des rapports entre partenaires sociaux. Elle souligne qu'il est incontestable que l'initiative sur la participation constitue l'élément de base d'une stratégie visant à transformer qualitativement l'ordre économique et social établi.

Selon l'avis du Mouvement républicain suisse, il convient de trouver une forme de participation exigeant que les questions fondamentales de gestion de l'entreprise, telles que la fermeture et la vente, ne soient résolues qu'une fois le personnel informé et équitablement dédommagé. Dans les cas où l'entreprise fusionne avec une entreprise étrangère ou lorsqu'elle est absorbée par une telle entre-

prise, il serait indispensable d'obtenir le consentement du personnel de nationalité suisse de l'entreprise. L'initiative aurait pour but de faire entrer des agents syndicaux dans les conseils d'administration, ce qui entraînerait peu à peu la collectivisation de l'économie.

1.5. Les cantons

Seuls deux cantons, Bâle-Ville et Tessin, accordent leur appui à l'initiative, cela toutefois avec certaines réserves.

Les gouvernements cantonaux de Berne, Lucerne, Schwytz, Soleure, Bâle-Campagne, Schaffhouse, Appenzell Rh.-Ext., Grisons, Thurgovie et Valais se prononcent contre l'initiative.

En revanche, les gouvernements cantonaux de Zurich, Uri, Glaris, Zoug, Fribourg, St-Gall, Vaud, Neuchâtel et Genève s'expriment plus ou moins en faveur d'un contre-projet, et une partie d'entre eux ont fait des propositions concrètes. En ce qui concerne les cantons, il convient de souligner que la grande majorité d'entre eux voient dans la disposition constitutionnelle proposée une notable ingérence dans l'autonomie administrative des cantons et des communes.

Invoquant en outre les principes de la légalité régissant l'administration et celui de la séparation des pouvoirs, ils soulignent que le problème de la participation se présente sous un tout autre angle dans l'administration que dans l'économie privée. La délimitation des pouvoirs fixée par la constitution, les lois et les ordonnances ne permet pas de partager la responsabilité de la conduite des affaires publiques, ce qui exclut dans de nombreux domaines la possibilité d'accorder un droit de codécision au personnel des administrations. Toute autre solution créerait un privilège politique en faveur du personnel des services publics et irait donc à l'encontre de notre régime démocratique.

1.6. Les résultats

Il ressort de l'exposé qu'une nette majorité des cantons, des partis politiques et des organisations professionnelles consultés ne sont pas disposés à approuver l'initiative. Leurs critiques visent non seulement le texte de l'initiative, mais aussi le programme des syndicats.

Les critiques portent essentiellement sur les points suivants:

- l'ingérence dans l'autonomie administrative cantonale et communale,
- l'atteinte à la séparation des pouvoirs,
- la co-décision au niveau de l'établissement et de l'entreprise,
- la participation compliquerait la gestion, ou la fausserait, ou serait préjudiciable à la productivité et au rendement,

- le droit de co-décision exercé par des personnes qui ne seraient pas des associés de l'entreprise porterait atteinte à des droits constitutionnels, tels que la garantie de la propriété, la liberté de contracter et la liberté du commerce et de l'industrie,
- les droits de co-décision aux travailleurs en matière de politique générale de l'entreprise, atteindraient et même violeraient la liberté contractuelle, base de la fondation et de l'aménagement des sociétés anonymes,
- la participation pourrait estomper la nette distinction existant actuellement entre les employeurs et les travailleurs, dès lors, il serait difficile de maintenir la coopération entre partenaires sociaux selon la conception actuelle,
- le droit de participation étendu aux organisations des travailleurs provoquerait une syndicalisation de l'économie qui remettrait en cause l'ordre économique,
- enfin, l'initiative serait rédigée en termes vagues et en la lançant, les syndicats auraient quitté "la voie suisse".

1.7. L'attitude du Conseil fédéral

Dans son rapport à l'Assemblée fédérale sur les grandes lignes de la politique gouvernementale, pendant la législature 1971-1975, il est dit que le problème sera étudié de manière à pouvoir déposer un rapport avant août 1973 (121).

Le 6 septembre 1972, le Conseil fédéral donne mandat au département fédéral de l'économie publique d'ouvrir une procédure de consultation auprès des cantons, des partis politiques et des associations centrales de l'économie. Les résultats de cette consultation serviront de base au Conseil fédéral pour préparer un rapport au Parlement. La procédure adoptée par le Conseil fédéral est exceptionnelle, je l'ai déjà souligné. Parallèlement, il charge l'OFIAMT d'enquêter sur l'état de la participation en Suisse. Le 4 juin 1973, le Conseil fédéral annonce sa décision de préparer un contreprojet à l'initiative. Etant donné la grande portée politique de l'affaire, l'OFIAMT ne s'estime pas en mesure de faire une proposition en vue de prendre une décision intermédiaire. Cette proposition reflète les résultats obtenus grâce à l'enquête et à la consultation et montre à l'aide de quelques exemples les solutions possibles. Les exemples s'échelonnent sur un axe allant de l'acceptation de l'initiative en passant par son rejet et le dépôt d'un contreprojet jusqu'à un rejet sans contreprojet.

La variante médiane, refus de l'initiative avec un contreprojet, est assortie de plusieurs exemples, illustrant les intensités possibles de la participation. Les textes de contreprojet proposés lors de la procédure de consultation font également partie de ces exemples.

La décision du Conseil fédéral n'est pas facile. Les conseillers fédéraux radicaux et agrariens sont opposés à un projet de participation évolutif. Ils veulent marquer des limites précises à la participation et ce, si nécessaire, déjà dans la Constitution. Finalement, la position de conciliation de la démocratie chrétienne et l'appui socialiste permet au Conseil fédéral d'élaborer un contreprojet progressiste qui

doit certainement beaucoup au directeur de l'OFIAMT, un radical.

Les promoteurs réagirent d'ailleurs favorablement à l'annonce du contreprojet. Ils déclarèrent:

> "Les trois organisations syndicales tiennent pour opportune et compatible avec leurs intentions la conception du Conseil fédéral selon laquelle le nouvel article constitutionnel doit être rédigé en termes généraux."

En août 1973, le Conseil fédéral publie un message relatif à la participation. Ce volumineux document expose l'origine de l'idée de la participation et son évolution ainsi que l'état de la participation dans quelques pays. Bien que cet exposé traduise ici et là un certain parti pris, sa valeur n'en est pas moins incontestable. Dans l'ensemble, le Conseil fédéral approuve le principe de la participation, mais en assortissant cette approbation de réserves. Le Conseil fédéral écrit:

> "Nous partageons à cet égard l'opinion de nombreux adversaires de l'initiative qui, dans la procédure de consultation, ont témoigné de leur compréhension pour les objectifs fondamentaux de la participation."

> "Pour régler les modalités de la participation, il (122) s'agira, du point de vue du Conseil fédéral, de mettre en balance des institutions juridiques, telles que la protection des travailleurs, la garantie de la propriété et la liberté de l'entrepreneur."

Pour le Conseil fédéral, l'instrument de la participation doit servir à renforcer la coopération entre les partenaires sociaux (123).

Ces considérations ainsi que le rapport de forces en présence conduisent le Conseil fédéral à rejeter l'initiative syndicale et à lui opposer un contreprojet:

> "La Confédération (124) a le droit de légiférer sur une participation appropriée des travailleurs qui sauvegarde les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise."

Ce contreprojet, fruit d'une coalition socialiste et démocrate-chrétienne, se heurte à l'opposition du Vorort, de l'UCAP et de l'USAM. Une opposition redoutable qui devait montrer sa puissance lors du débat aux Chambres.

Les promoteurs de l'initiative critiquent, en particulier, le terme "participation appropriée", notion vague et sujette à toutes les interprétations, disent-ils.
Et pourquoi cette réserve:

> "Qui sauvegarde les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise."

Les travailleurs, disent-ils, ne mettent pas en doute cette nécessité. Les promoteurs de l'initiative se cabrent.

Analyse du contreprojet

Les différences entre le texte de l'initiative et le contreprojet reposent sur les points suivants:

- contrairement à l'initiative, le contreprojet parle d'une participation "appropriée". Cela signifie tout d'abord que le législateur ne devra pas "s'inspirer" avant tout des modèles étrangers. Au contraire, il devra trouver des solutions suisses (125).
  Ensuite, les dispositions sur la participation devront tabler sur ce qui existe déjà à l'heure actuelle.
  Puis, le Conseil fédéral souligne que c'est sur le plan du poste de travail que la participation permettra de créer les conditions nécessaires pour que le travailleur puisse développer sa personnalité.
  Enfin, il relève le rôle qu'auront à jouer les commissions d'entreprise.

- le contreprojet renonce consciemment à mentionner les organisations de travailleurs. Sur ce point, il ne prescrit pas que les organisations de travailleurs doivent être prises en considération, mais il ne l'exclut pas non plus.

- le contreprojet renonce à dessein au terme administration, cela pour trois raisons:
  . les administrations se distinguent des entreprises privées sur des points importants et constituent de ce fait un groupe "sui generis";
  . il convient de respecter l'autonomie des cantons et des communes;
  . l'article 85, ch. 1 et 3 de la Constitution fournit déjà la base nécessaire pour instaurer une participation conforme à la nature particulière des rapports de service de droit public;

- une autre différence réside dans le fait que le contreprojet vise à sauvegarder les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise. Par là, le Conseil fédéral souligne que la participation ne doit pas modifier fondamentalement la nature de notre régime économique.

- pour ce qui touche aux droits de participation au niveau de l'entreprise, aucune différence n'apparaît entre les deux textes. Pourtant, si le Conseil fédéral n'exclut pas une participation ouvrière aux conseils d'administration, il estime "que le moment n'est pas encore venu de prendre une décision sur cette question" (126).

Visiblement le Conseil fédéral ne pouvait opposer aux trois principaux syndicats ouvriers du pays une fin de non-recevoir. Du même coup, il devait ménager organisations patronales et partis bourgeois. Le contreprojet témoigne de ce subtil dosage. Le principe d'un développement progressif de la participation, comme aussi les précautions prises pour protéger entreprises et administrations de tout "amoindrissement" de leur "bon fonctionnement" et de leur "gestion économique" relèvent de ce dosage (127).

Tableau 15

INITIATIVE

	Contre		Pour
Pour CONTREPROJET	Vorort Migros	BS	USS
	UCAP BE, LU	TI	CSC
	USAM, SZ, SO, BL,	PEP	ASSE
	SH, AR, GR	COOP	PSS
	ASB, ULDS		
	PDC, PRD, UDC		
	AdI, USP, USA		
	ZH, UR, GL, ZG, FR		
	SG, VD, NE, GE		

(128)

1.8. Les réactions de la presse

Dans un premier temps, la presse en général rapporte simplement les faits. Elle annonce le lancement de l'initiative. Elle se fait l'écho de la conférence de presse des promoteurs. Seule la très patronale NZZ ouvre une rubrique entre le 19 août 1972 et le 26 octobre 1972, sur la participation. Différents milieux sont invités à donner leur point de vue sur la participation. Une exception: les colonnes du journal n'ont pas été ouvertes à des fonctionnaires syndicaux des organisations syndicales concernées. Avec elles, le dialogue s'instaure indirectement à travers le service de presse de l'USS qui, par la plume de B. Hardmeier, secrétaire de l'USS, répond à la série d'articles. Série d'articles, dont la tendance dominante va au rejet de l'initiative. Le niveau et l'intensité de la participation, ainsi que la participation des organisations syndicales, sont les thèmes de discussion.

Le commentateur de la NZZ, dans un article du 10 septembre 1973, résume, sous le titre "Participation - humanisation de l'entreprise ou syndicalisation de l'économie?" l'ensemble des griefs du patronat contre l'initiative. Il relève tout d'abord le contenu hautement idéologique de l'initiative, concrétisé par l'objectif d'une démocratisation de l'économie. En outre, il annonce son opposition à une participation paritaire au sein des conseils d'administration. Il écrit:

> "Des expériences de la participation dans les industries sidérurgiques et minières en RFA, il ressort que le droit de participation au niveau de la direction de l'entreprise n'a pas contribué sensiblement à dépasser le sentiment de laisser pour compte des travailleurs. Ce sont plutôt le respect à la place de travail, la participation aux problèmes qui concernent directement l'organisation de la place de travail, les institutions sociales, le niveau des salaires et une riche information qui se sont montrés déterminants dans le sentiment de bien-être éprouvé par les travailleurs des entreprises." (129)

Cette citation contient l'essentiel de la philosophie de ceux qui soutiendront le contreprojet du patronat adopté par les Chambres.

Puis le commentateur relève les risques de syndicalisation de l'économie encourus au cas où les portes de la participation seraient ouvertes aux syndicats:

> "Ce ne serait pas une représentation majoritaire des citoyens qui remplacerait la direction des entreprises, mais un ordre syndical qui porterait en lui un danger accru contre l'équilibre démocratique. La puissance politique des syndicats ne s'exercerait plus seulement au niveau politique par l'intermédiaire des procédures de consultation, grâce aux contacts avec l'administration, par le potentiel de désorganisation des conflits de travail, par le poids électoral des membres de ces organisations de masse et par les représentants au Parlement, mais aussi par la voix des partenaires sociaux. Cela aurait comme conséquence, dans une société industrielle conflictuelle, d'augmenter de façon intolérable la concentration du pouvoir, de créer un potentiel de déséquilibre, même si l'abus de pouvoir était rare. (130)
> La présentation de la participation à la propriété des moyens de production comme un élément essentiel de la dignité humaine relève incontestablement

de l'idéologie marxiste, d'une surévaluation des mesures d'ordre organisationnel et légal et d'un point de vue éthique individualiste, insoutenable." (131)

Au centre du débat: la participation paritaire, la participation aux organes dirigeants, en particulier au conseil d'administration des sociétés anonymes, la participation des organisations de travailleurs, le niveau de l'exercice de la participation. Ces thèmes monopoliseront l'essentiel du débat sur la participation. Ils alimenteront les articles de presse. C'est autour d'eux que s'articulera la "confrontation". Ces articles de la NZZ font donc figure de précurseurs.

Dans un deuxième temps, la presse réagit à la publication du contreprojet du Conseil fédéral. Dans l'ensemble, sa réaction est favorable au contreprojet du Conseil fédéral. Le Tages-Anzeiger du 28 août 1973 titre: "Die Türe ist offen", le Vaterland: "Alles offen", le Solothurner Zeitung: "Brauchbare Grundlage", le Berner Zeitung: "Nüchterner helvetischer Pragmatismus", le Giornale del Popolo: "Una Strada per la participazione". La Suisse, plus réservée, titre: "Brumes et leurres".

La socialiste "Berner Tagwacht" critique le contreprojet sans le rejeter vraiment. Elle constate pourtant que les objectifs fixés par le Conseil fédéral dans son message aurait dû le conduire à approuver l'initiative. "La Voix Ouvrière" rejette le contreprojet qu'elle traite d'exemple type du "compromis helvétique".

Dans le camp du rejet, on trouve, outre la NZZ, la NZ de Bâle, favorable à l'initiative des syndicats.

Il convient maintenant d'examiner rapidement les principaux points abordés par la presse lors de la présentation du contreprojet du Conseil fédéral.

a) la participation dans l'administration

La presse radicale relève comme positif le fait que le Conseil fédéral renonce à citer expressément l'administration dans le texte constitutionnel, car à ses yeux, la participation dans l'administration contribuerait à dénaturer les processus de décisions démocratiques: "la formulation du texte du contreprojet du Conseil fédéral apporte tout de même sur ce point une plus grande clarté" (132).

La presse neutre et gouvernementale ainsi que la presse démo-chrétienne semblent, par leur silence à ce sujet, accepter l'idée d'abandonner l'inscription dans la Constitution de la participation au niveau de l'administration. Si la presse socialiste condamne cet abandon, elle n'en fait pas une condition, consciente qu'elle est, des problèmes liés à l'autonomie cantonale et communale.

b) la participation des organisations des travailleurs

La NZZ dénonce le risque de syndicalisation de l'économie et se déclare peu satisfaite du texte du contreprojet. Texte qui ne cite pas expressément les organisations syndicales comme acteur de la participation, mais qui renonce à les exclure en tant que tel (133).

La position du reste de la presse n'est pas aussi claire sur ce sujet. Elle se contente de relever, à l'instar de "La Suisse" que "le contreprojet constitutionnel ne le (le Conseil fédéral) fâchera définitivement ni avec les organisations d'employeurs ni avec les syndicats de travailleurs. Des garanties de sécurité données aux premières, aux satisfactions de principe tendues aux seconds, chacun a de quoi sourire". (134)

Evidemment, la presse socialiste s'élève contre cette modification de l'initiative. A tort, car si le texte du Conseil fédéral ne mentionne pas les organisations syndicales, il ne les exclut pas comme le précise le message.

c) les limites de la participation

Sur ce sujet, les avis sont unanimes pour dire que le contreprojet ne ferme pas la porte aux revendications des syndicats. C'est d'ailleurs ce qui fera dire à la NZZ:
"La formulation du Conseil fédéral, renforcée par les explications du message marque une nette tendance pour la fixation de la participation à ce niveau, mais elle ne fixe aucune limite précise."
La NZZ relève que le Conseil fédéral limite la participation par le terme "appropriée" et par l'expression "sauvegarde les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise". Cependant, le Conseil fédéral laisse ouverte la participation des travailleurs au niveau de l'entreprise:
"Une séparation plus claire dans ce sens aurait mieux caractérisé le contreprojet du Conseil fédéral par rapport à l'initiative et lui aurait donné ainsi un caractère d'alternative plus marqué." (135)

A l'opposé, "La Suisse" tire les conclusions suivantes:
"... la solution aux problèmes les plus brûlants de la participation est tout entière renvoyée à la législation d'application... Une fois, mais une seule fois seulement, le Conseil fédéral s'aventure. C'est pour dire sa franche méfiance à l'encontre de la présence dans les organes de l'entreprise de délégués syndicaux extérieurs à l'entreprise."
"La brume du contreprojet pourrait nous être propice." (136)

Le reste de la presse gouvernementale ou bourgeoise relève que les limites fixées par le Conseil fédéral sont suffisamment sûres, mais aussi suffisamment souples pour qu'on les qualifie de "formulation tactique appropriée". (137)

La presse socialiste critique "l'assertion du Conseil fédéral, selon laquelle certaines structures hiérarchiques sont indispensables au maintien de la compétitivité de notre économie". Elle dénonce aussi la phrase suivante:
"A la longue, le maintien d'un ordre démocratique, global au niveau politique, sert mieux les intérêts des travailleurs qu'une fade application des principes démocratiques au domaine économique." (138)

d) dépassement du système économique

La presse est unanime pour considérer que le projet de participation doit s'inscrire dans le système économique existant.

Le Tages-Anzeiger souligne:
"Ceux qui veulent provoquer un changement du système devraient, à vrai dire, rejeter la participation sous toutes ses formes. Car, dans une société industrielle moderne, elle est considérée comme une poursuite du développement et une adaptation à l'économie de marché. En définitive, elle vise à une intégration plus grande des travailleurs à notre ordre sociétal." (139)

e) idéologie

La presse bourgeoise et en particulier la NZZ, reproche aux syndicats de faire de l'idéologie et d'importer des idées et des modèles étrangers. Répondant de façon virulente à ces allégations, la NZ, commentant les propos du conseiller fédéral Brugger: "Le poids déterminant des détenteurs du capital ne garantit pas certes la gestion économique, mais constitue une bonne condition", se fait mordante.
Elle déclare:
"Cet acte de foi doit être à bon droit taxé d'idéologique, ceci d'autant plus si sous idéologie, on comprend des essais de justification politique qui, au service de certaines appréciations et intérêts et pour garantir puissance et position de domination, font de fausses déclarations sur des réalités sociales. ... Egalement, les appels incessants du Conseil fédéral aux partenaires sociaux et en faveur de la paix du travail, précisément dans un temps où la lutte concurrentielle internationale augment et impose à l'économie privée des charges supplémentaires par suite de l'instabilité des changes, mais aussi la mise en garde répétée contre une polarisation entre le capital et le travail, contre un accroissement des oppositions entre employeurs et travailleurs, contre une politisation des décisions patronales, tout ceci montre bien que le contreprojet avait principalement pour but, d'intégrer les travailleurs dans l'entreprise sans conflit." (140)

En conclusion, quelques remarques s'imposent:

- tout d'abord, la presse est relativement lente à se mettre en action. L'annonce du lancement de l'initiative ne provoque que peu de commentaires dans la presse, à l'exception de la NZZ qui du 19 août 1972 au 26 octobre 1972 entretient une rubrique fort polémique sur la participation.
- la presse reproduit très partiellement les idées syndicales, le comportement de la presse au cours de cette phase en donne la preuve puisque le modèle syndical n'est pas directement présenté.
- si on prend en considération le rythme de parution des articles, on constate que cet élément présente une courbe croissante par à-coups, en corrélation avec les informations qui proviennent de l'appareil institutionnel fédéral en priorité et des organisations professionnelles ensuite.

- le rôle de la presse a été inexistant avant le lancement de l'initiative, en revanche, l'action de la presse a eu une influence certaine dès la publication du message du Conseil fédéral. En effet, c'est à partir de ce moment qu'elle s'attaque avec assiduité au problème et avec une compétence accrue. Dès lors, la presse est à même de procéder à des comparaisons entre l'initiative et le contreprojet. La presse, à l'exception de la NZZ, sera dans sa majorité, le plus ferme soutien au contreprojet gouvernemental.

L'Intervention du Parlement

Composition de la commission du Conseil national

Les travaux de la commission, composée de 27 membres, sont dirigés par le démocrate-chrétien argovien Julius Binder, avocat, à Baden. Partisan d'une solution médiane, reflétant le contreprojet du PDC, Julius Binder joue un rôle très important au sein de la commission.

Le groupe socialiste est représenté par sept conseillers nationaux, Canonica (ZH), président de l'USS, R. Müller (BE), secrétaire général de l'Union PTT, W. Renschler (ZH), secrétaire dirigeant de la VPOD, G. Nanchen (VS) (remplacée par A. Villard (BE), P. Wagner (BL), ouvrier-machiniste, E. Wüthrich (BE), ancien président central de la FTMH et de l'USS, et D. Wyler, secrétaire de la VPOD tessinoise.

Du côté démocrate-chrétien, on compte les cinq (six avec le président) conseiller nationaux: L. Butty (FR), Préfet de la Sarine, J. Egli (LU), avocat, P. Eisenring (ZH), conseiller pour l'industrie et la banque, R. Mugny, ancien secrétaire central et ancien vice-président de la FCOM, directeur des finances de la ville de Lausanne, K. Trottmann (AG), secrétaire des ouvriers chrétiens-sociaux du canton Argovie et du mouvement chrétien-social de la Suisse.

Les radicaux délèguent F. Auer (BL), fondé de pouvoir à l'état-major de la section économique de Ciba-Geigy S.A., H.U. Baumberger (AR), directeur commercial, T. Frey (NE), directrice d'école, L. Generali (TI), président du conseil d'administration INSAI, administrateur-délégué de la SA Officine Idéolectriche della Maggia, J. Grolimund (SO), président de l'Union des syndicats autonomes du canton de Soleure, Y. Richter (NE), directeur-adjoint de la Chambre suisse de l'horlogerie, H. Rüegg (ZH), président de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriel en métallurgie, (7 membres).

De l'UDC, on trouve W. Augsburger (BE), propriétaire meunier, W.F. Leutenegger (ZH), directeur des Unions Arts et Métiers de Zürich, H. Tschumi (BE), président de la communauté suisse de travail pour la population de montagne (3 membres).

Parmi les non-gouvernementaux, on compte:

- H. U. Graf (ZH), mouvement républicain, rédacteur et éditeur d'un quotidien
- F. Jaeger (SG), Alliance des indépendants, professeur d'université
- Fr. Peyrot (GE), libéral, ancien conseiller d'Etat, président du salon international de l'automobile
- R. Suter (ZH), Alliance des indépendants, président de la délégation de l'administration de la Migros.

2.1. Travaux de la commission du Conseil national

Les travaux se sont répartis en trois phases. La première phase fut informative. Elle permit les 1er et 2 novembre 1973, grâce au déroulement d'auditions réparties sur deux jours, d'entendre surtout et d'interroger pendant une journée entière les partenaires sociaux, à savoir les représentants des organisations de travailleurs, de l'UCAP, du Vorort et de l'USAM. Puis les représentants des organisations, telles l'Union suisse des syndicats autonomes, la FSE.

La deuxième journée des auditions permit de questionner les représentants d'entreprises et d'écouter chaque fois séparément le porte-parole de l'employeur et le porte-parole du personnel. Ainsi s'exprimèrent tour à tour devant la commission, les délégués issus de sociétés anonymes (Losinger, Brown-Boveri, Ciba-Geigy), de sociétés coopératives (Coop Suisse, Crédit Suisse, Migros) ou familiales (Carrosserie Moret Frères) ou encore d'exploitations du secteur public (PTT).

De façon générale, les auditions confirment les résultats de la procédure de consultation. Apparemment, personne ne s'oppose à ce que le principe de la participation soit ancré dans la Constitution; cependant, les divergences importantes subsistent à l'égard de la portée de cette participation.

Le rapporteur de langue française, Y. Richter, déclare à ce propos:

> "Chaque intervention étant nuancée, j'avoue que j'avais personnellement, après ces deux journées d'audience, l'impression que l'abolition des forces négatives empêcherait d'aboutir à un résultat quelconque. Néanmoins, il se dégageait déjà quelques lignes directrices: (141) en général, la revendication d'un développement de la participation au niveau du poste de travail et de l'exploitation rencontrait l'assentiment."

Très controversée était la question de la participation au niveau de l'entreprise, de la participation paritaire, ainsi que de la participation des organisations de travailleurs.

Enfin, on constatait que, d'une manière générale, le contreprojet du Conseil fédéral ne suscitait que peu d'enthousiasme et qu'il serait nécessaire de rédiger un contre-projet différent.

La deuxième phase des travaux de la commission, les 24 et 25 janvier 1974, permit de procéder à un vaste échange de vues. Elle aboutit à la recherche et à la mise au point de très nombreuses propositions rédactionnelles. Cela prouve que même les milieux patronaux acceptaient l'idée d'un contreprojet. Alors que les milieux syndicaux ne rejettaient pas la recherche d'un compromis proche du contreprojet du Conseil fédéral.

Sincère porte-parole du gouvernement, Monsieur le Conseiller fédéral Brugger (PRD) souligne M. Richter (PRD):

> "Vous vous êtes efforcés de ramener notre attention aux propositions du collège gouvernemental." (142)

Notons encore en ce qui concerne le Conseil fédéral, que celui-ci semblait prêt à accepter un autre contreprojet proche du sien.

Au terme de cette deuxième phase, la bourgeoisie est divisée; seule l'aile syndicale demeure unie. Face à l'initiative, trois tendances principales se dégageaient. La première allait dans le sens du contreprojet du Conseil fédéral; la deuxième s'appuyait matériellement sur le contreprojet du Conseil fédéral, mais entendait exclure expressément la participation paritaire dans la politique de gestion de l'entreprise. La troisième, enfin, visait à limiter la participation au domaine social et du travail, ainsi qu'à prévoir une information sur l'entreprise et la consultation au sein de l'exploitation.

La troisième phase, celle des décisions, intervint le 12 février 1974. Lors de votes finals de la commission, le texte de l'initiative populaire réunissait 7 voix sur 27, dont deux abstentions.

Le contreprojet du Conseil fédéral réunissait 12 voix contre 10 à une proposition de l'indépendant Jaeger, très proche du Conseil fédéral. Celui-ci (contreprojet du Conseil fédéral) devait, dans un vote ultérieur, succomber par 10 voix contre 12, à une proposition du président de la commission, le démocrate-chrétien J. Binder, différant de celle du Conseil fédéral par l'exclusion de la participation paritaire.

Par 18 voix contre 3, cette proposition avait battu une proposition du PDC Egli visant au même but.

Finalement, c'est une proposition du radical Auer qui s'imposait par 13 voix contre 7 (en faveur de l'initiative populaire). Cette proposition exclut l'inscription dans la Constitution de la participation au niveau de l'entreprise. Elle énumère les secteurs dans lesquels il sera possible de légiférer (143). Il s'agit d'une proposition minimaliste. Ainsi, une coalition formée principalement des radicaux et de l'UDC faisait trébucher le PSS et le PDC.

2.2. les délibérations du Conseil national

Etant donné le développement de l'affaire au sein de la commission, tel que je l'ai exposé ci-dessus, on comprend que les partis politiques et les organisations professionnelles attendent avec intérêt le débat à l'Assemblée fédérale. Que l'atmosphère soit surchauffée et tendue, il n'est pas difficile de s'en rendre compte. Un flot d'articles et de commentaires paraissent sur la participation. Le ton monte entre les syndicats et le patronat en général. Les organisations de travailleurs deviennent la cible privilégiée des attaques.

Dans la "NZZ", le professeur Hans Huber, prétend que les syndicats se soucient davantage d'augmenter leur puissance que de faire participer les travailleurs. Dans le numéro du 2 mars du même journal, son correspondant de Berne croit découvrir lui aussi que l'initiative ne serait pour les syndicats qu'un moyen d'accroître leur puissance. Le lendemain, le rédacteur qui a la responsabilité de la politique intérieure affirme que, dans l'économie suisse, les rapports de force sont équilibrés. De façon générale, les rédacteurs du NZZ insistent sur la nécessité de contenir l'appétit de puissance des syndicats.

L'USS réplique en déclarant que "ces scribes mettent tout leur talent à exposer le caractère "raisonnable" des propositions de la commission du National, ils ne peuvent en masquer l'indigence".

Répondant au prétendu équilibre des forces, l'USS dit:

> "En fait, ce sont les employeurs et le capital qui tiennent les leviers de commande. Les travailleurs ne s'en aperçoivent que trop, en temps de crise ou lorsque l'entreprise affronte des difficultés. La dure réalité montre alors que les belles déclarations patronales sur la 'communauté d'entreprise' ne sont que vent et fumée. L'heure n'est plus aux échappatoires, affirme l'USS, le moment est venu de dire oui ou non à la participation telle que nous l'entendons." (144)

2.2.1. la position des groupes politiques

Le 19 mars 1974, dans le climat décrit précédemment, s'ouvrent les débats au Conseil national. L'ouverture est consacrée à la prise de position des groupes.

Le groupe socialiste ouvre les feux par l'intermédiaire de son porte-parole, E. Canonica. Le président de l'USS, de façon extrêmement habile, commence par expliquer la signification de la revendication de la participation. La revendication en faveur de la participation résulte de trois nécessités: la démocratisation de l'économie, l'humanisation du travail et la motivation au travail (145).

Le groupe socialiste est le seul groupe à soutenir l'initiative populaire et à rejeter toutes les autres propositions. Cependant, E. Canonica, s'exprimant au sujet du contreprojet du Conseil fédéral, dira:

"Cette conception, le Conseil fédéral l'a incluse dans son contreprojet, avec lequel, il est vrai, nous ne sommes pas d'accord, mais que nous estimons, en toute fidélité, comme une alternative soutenable." (146)

Le groupe socialiste défend en priorité l'initiative, mais il se déclare prêt à la négociation d'un compromis.

Le groupe radical soutient la solution restrictive de la commission du Conseil national. Présentée par l'auteur de cette proposition, le radical bâlois Auer, la position du groupe radical se fonde sur deux principes: tout d'abord la participation doit répondre à un besoin relevant de l'éthique sociale et ensuite, la participation ne doit pas nuire à l'efficacité des entreprises.

Appuyant sans réserve le groupe radical, le groupe de l'Union démocratique du centre rejette la participation au niveau des organes dirigeants de l'entreprise et dans les domaines économique et financier.

Le groupe démocrate-chrétien est certainement celui qui a la partie la moins facile puisque l'aile chrétienne sociale, proche des syndicats, soutient l'initiative, alors que l'aile "patronale" n'est pas loin de se reconnaître dans la solution restrictive de la commission. Jouant les Nicolas de Flue, les démocrates-chrétiens recherchent un compromis, se situant à mi-chemin entre l'initiative et le contreprojet du Conseil fédéral. Pour le groupe PDC, la participation doit viser à l'intégration toujours plus grande des travailleurs à l'entreprise.

"Pour cette raison, mais aussi pour d'autres raisons, nous rejetons l'application obligatoire de la participation aux organisations étrangères à l'entreprise...
Mais nous ne rejetons pas seulement l'introduction des organisations, mais aussi l'extension de la participation du domaine privé au domaine de l'administration publique."

Le groupe PDC estime que le travailleur ne doit pas seulement jouir du droit à l'information, du droit d'être entendu et du droit de codécision au niveau de l'exploitation, mais aussi à long terme, au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, il s'agit de trouver une formule qui permet une participation au niveau de l'entreprise, mais exclut en même temps la parité ou la majorité des travailleurs.

Voilà résumée la position de la majorité du groupe PDC. Porte-parole du groupe et auteur de la proposition de compromis, le Lucernois Egli déclarait:

"La question de savoir si la volonté de résoudre vraiment le problème existe aujourd'hui au Parlement est une autre question. La proposition de la majorité de la commission en tout cas, laisse planer un fort doute." (147)

Le groupe [illegible], qui a lancé le journal *Le Travail* depuis sa création en 1916 et de 1919 à 1921, [illegible] de la [illegible] ont été [illegible].

> "Comme une société qui n'arrive à point [illegible] pour vaincre et exploiter [illegible] les travailleurs. Les [illegible] et les [illegible] et la [illegible], tout le [illegible] pour [illegible] et [illegible] à des [illegible] à des [illegible] à [illegible] à [illegible] à

On constate donc que tous les groupes parlementaires acceptent et l'idée d'une certaine participation et l'idée d'un contreprojet. Cependant, les opinions divergent quant à l'étendue et à l'intensité de cette participation. On constate également qu'aucun groupe ne soutient directement le contreprojet du Conseil fédéral.

Le groupe socialiste et le groupe de travail soutiennent l'initiative populaire. Les socialistes annoncent leur volonté de compromis. En revanche, les groupes radical, UDC, libéral et évangélique, et républicain et national appuyent sans réserve le contreprojet de la commission.

Au centre le groupe PDC, dans sa majorité, élabore une solution de compromis à mi-chemin entre l'initiative populaire et le contreprojet du Conseil fédéral. Tandis que le groupe indépendant fait joujou avec le contreprojet du Conseil fédéral.

On peut affirmer que d'une façon générale, les critiques patronales ont été prises en compte et que les opinions de la NZZ en particulier ont été entendues par les parlementaires. Par contre, l'avis favorable de la presse et de l'opinion publique au contreprojet ne trouve que peu d'écho.

2.2.2. les débats

C'est dans cette atmosphère tendue, peu propice au compromis, que se dérouleront les débats. Les minimalistes jouent gagnant. Outre les huit porte-parole des groupes parlementaires, 25 députés sont inscrits pour la discussion. Lors de l'ouverture des débats, la situation est la suivante: la majorité de la commission du Conseil national présente la proposition Auer qui postule un droit d'information sur l'entreprise, un droit de consultation au niveau de l'exploitation et de participation dans le domaine social et du travail. Le Conseil fédéral persiste à défendre son contreprojet et les initiants leur initiative.

Deux minorités de la commission présentent des propositions: le groupe indépendant formule une proposition Jaeger qui se distingue de celle du Conseil fédéral par l'inscription des objectifs de la participation dans le texte (l'épanouissement de leur personnalité et la collaboration au sein de l'établissement). Le groupe PDC présente une proposition Egli qui vise à une introduction progressive de la participation à tous les niveaux de l'entreprise et dans tous les domaines. Cependant, elle exclut la participation paritaire et limite la présence de syndicalistes dans les conseils d'administration.

Le libéral Dürrenmatt propose en cas de rejet de la proposition de la majorité de la commission, de renoncer à l'élaboration d'un contreprojet.

Il n'est pas question ici de présenter dans le détail les débats au Conseil national. Il suffit de souligner quelques points qui me paraissent importants.

Tout d'abord, ce qui était prévisible, après le débat d'entrée en matière et la prise de position des groupes, les avis divergeants apparus au cours des discussions de la commission, ont naturellement ressurgi. Le débat en cela n'a rien apporté de nouveau.

Les débats sont longs et fournis. Les alternatives sont nombreuses. Elles vont du communiste Muret au nationaliste Graf. Pour M. Muret, l'initiative est acceptable, mais ne va pas assez loin et pour M. Graf en définitive, de préférence aucun contreprojet. Au centre, le PDC multiplie les propositions de compromis (153).

Deuxièmement le contreprojet du Conseil fédéral n'est défendu par aucun député, sauf par le bouillant F. Jaeger (Alliance des Indépendants) qui, à la fin des débats, monte à la tribune pour le défendre.

Troisièmement, le PDC joue la carte du compromis. On distingue une évolution dans les termes de ce compromis. A l'ouverture des débats, le conseiller national Egli exclut et la participation paritaire et la participation des organisations syndicales. A la fin des débats, juste avant le vote, Egli apporte les précisions suivantes:

> "Notre proposition vise à ce que les travailleurs de l'entreprise eux-mêmes peuvent et doivent élire. Mais si aucun candidat n'est trouvé ou n'est disponible, alors l'élection d'une personne de l'extérieur, par exemple, un syndicaliste, est possible selon notre proposition. Le droit de vote passif des organisations et des syndicats est ainsi garanti." (154)

Cette déclaration personnelle de dernière minute devait ébranler certains esprits et précipiter la décision du Conseil national. Certains observateurs de la vie parlementaire estiment même que cela a favorisé le choix provisoire du Conseil national en faveur du contreprojet du Conseil national.

Quatrièmement, les initiateurs qui se trouvent en majorité dans les rangs du PSS et en minorité dans ceux du PDC, opèrent avec beaucoup d'habileté. En effet, s'ils défendent fermement l'initiative, ils se montrent coopératifs, prêts au compromis, sans pourtant dessiner clairement les termes de celui-ci. Mais était-ce leur rôle? Ils laissent pourtant percer le soupçon qu'ils s'accommoderaient du contreprojet du Conseil fédéral.

Enfin, les critiques et les problèmes soulevés par les différents orateurs sont les mêmes, et vont dans le même sens que ceux que l'on avait rencontrés dans la presse: intensité et domaine de la participation, présence syndicale dans les conseil d'administration, participation paritaire, importation de modèles étrangers, désir de pouvoir des syndicats, nécessité de fixer des limites à la participation dans la Constitution; voilà les principaux points développés par les orateurs. Les débats sont empreints d'une méfiance à l'égard des syndicats, d'une part et d'un certain paternalisme, d'autre part.

Trente-trois députés prirent la parole (outre les rapporteurs de la commission), lors du débat d'entrée en matière, soit dix socialistes, huit démocrates-chrétiens, six radicaux, trois démocrates du centre, deux libéraux, deux indépendants, un communiste et un nationaliste. Treize s'exprimèrent en faveur de l'initiative, soit dix socialistes, deux démocrates-chrétiens et un communiste. Quatorze se prononcèrent pour le contreprojet de la commission, soit six radicaux, trois démocrates du centre, deux démocrates-chrétiens, deux libéraux et un nationaliste.

Trois députés PDC s'exprimèrent en faveur de la proposition Egli, deux indépendants respectivement en faveur de la proposition Jaeger et du contreprojet du Conseil fédéral et un radical s'opposa à toute solution légale.

Le président de la commission et le rapporteur de langue française résument et répondent aux questions et aux problèmes soulevés lors du débat. Le président, le PDC J. Binder, présente loyalement la position de la majorité de la commission, mais s'engage personnellement en faveur de la proposition Egli. Le rapporteur de langue française défend sans détour et avec conviction la solution minimale de la commission du Conseil national.

Quant au Conseil fédéral, représenté par M. Brugger, chef du département de l'économie publique, il défendra jusqu'au bout le contreprojet du Conseil fédéral.

Après avoir déclaré que "la solution n'est pas mûre pour codifier un droit de participation dans la Constitution et la législation", M. Brugger expliqua les raisons pour lesquelles le Conseil fédéral se fonda pour élaborer son contreprojet:

> "Je crois que même dans un Conseil fédéral constitué en majorité de bourgeois, on ne peut fermer les yeux sur le fait que nous sommes les témoins de grandes transformations et changements dans le domaine des structures économiques, que la mécanisation et l'automatisation des entreprises et la complexité des processus modernes de travail qui s'ensuit, que la division en mille gestes différents d'une même production, que tous ces développements provoquent chez les travailleurs une fatigue accrue surtout de nature psychologique.
> Les conséquences de cette évolution moderne se constatent non seulement sur la place de travail. Notre économie, par la force des choses, est soumise à un processus de changement, dont les travailleurs se rendent parfaitement compte dans les cas de fermeture et de fusions d'entreprises. Ceci éveille chez lui un sentiment d'insécurité, peut-être aussi l'impression de n'être qu'un objet, une balle de jeu dans le cadre des évènements économiques."

"De plus, explique M. Brugger, le Conseil fédéral a également tenu compte du fait qu'un travailleur bien informé, intégré à son entreprise, travaille avec joie et plus volontiers." Il ajoute:

> "lorsque je vois devant moi les tâches gigantesques que nous aurons à résoudre ces prochaines années et qui nous attendent, vous comprendrez aisément, que le gouvernement doit avoir un intérêt éminent et naturel lorsque la disponibilité pour le dialogue et la collaboration demeure des deux côtés. C'est pourquoi le Conseil fédéral s'est décidé en faveur d'un contreprojet, parce qu'il croit que la question de la participation se situe dans le domaine politique, qu'elle doit être résolue et qu'il est absolument nécessaire qu'une discussion s'engage à son sujet."

Ensuite, le Conseiller fédéral Brugger présenta les contours du contreprojet fédéral et s'en fit l'ardent partisan. Mais il se montra aussi coopératif quand il déclara:

"Nous n'avons jamais affirmé que notre proposition est l'ultime solution de sagesse. Nous sommes demeurés ouverts dans cette question délicate."

A propos de la proposition Jaeger, il dira:

"Je n'ai rien à objecter à cette formulation."

Au sujet de celle d'Egli:

"Son contenu est pratiquement le même."

Il aura ces mots pour le contreprojet de la commission:

"Je voudrais admettre sans autre, que cette proposition répond en réalité très bien aux données économiques actuelles. Mais je dois me demander si, avec l'article 34 ter, al. 1, lettre b, l'on n'obtiendrait pas la même chose et si l'on ne pourrait pas déjà le réaliser aujourd'hui."

Quant aux limites à fixer dans la Constitution et l'insistance avec laquelle les partis bourgeois demandent leur inscription, le conseiller fédéral Brugger précise:

"Je m'étonne toujours quand je perçois dans cette salle, une méfiance diffuse contre la législation. C'est une méfiance contre vous-même! Car c'est vous qui êtes le législateur et vous aurez à nouveau à vous prononcer sur la concrétisation et le moment de la concrétisation de la norme constitutionnelle."

Il termina son discours en disant:

"Peut-être qu'à l'avenir, l'économie devrait être plus consciente que l'on ne peut pas seulement promouvoir la capacité, la dextérité et les valeurs humaines, mais que l'on doit aussi de plus en plus proposer des valeurs humaines." (155)

Ce discours contraste avec les attaques parfois grossières des partis bourgeois contre les organisations syndicales. Il a sans doute impressionné les députés et peut-être convaincu les hésitants.

2.2.3. les décisions

Le vote donne les résultats suivants:

Proposition du Conseil fédéral	100 voix
Proposition Jaeger	39 "
Proposition du Conseil fédéral	91 "
Proposition Egli	54 "
Proposition du Conseil fédéral	80 "
Proposition de la commission	76 "
Proposition du Conseil fédéral	94 "
Proposition Dürrenmatt	54 "

L'initiative recueille 46 voix contre 117. Au vote sur l'ensemble, le contreprojet du Conseil fédéral l'emporte par 62 voix contre 57. La surprise est de taille. Elle doit sans doute à l'hétérogénéité des opposants à l'initiative, aux hésitations tactiques du PDC et à l'engagement du conseiller fédéral Brugger. Ce résultat fut même tellement surprenant qu'il y eut un instant de désarroi, tout spécialement dans les rangs socialistes. Fallait-il ou non, dès lors, voter l'ensemble de l'arrêté? La gauche, bien que l'on eût recommencé une seconde fois le vote, se prononça en ordre dispersé. Les deux attitudes peuvent d'ailleurs s'expliquer. Il y a ceux qui pensent que l'initiative a davantage de chances d'être acceptée si on ne lui oppose aucun contreprojet (ceux-là votèrent non) et ceux qui se disent que, le contreprojet adopté par le Conseil étant le plus favorable, "un tiens vaut peut-être mieux que deux tu l'auras" (ceux-là votèrent oui). Mais manifestement, le groupe socialiste s'est trouvé pris au dépourvu et sans doute ne s'était-on pas longuement préparé sur la tactique à suivre dans un tel cas, puisque la situation à laquelle on est finalement parvenu était généralement tenue pour le moins vraisemblable (156).

2.3. la réaction de la presse

A l'exception de la NZZ et du Journal de Genève, le reste de la presse considérée réagit assez défavorablement au contreprojet de la commission du Conseil national.

"La Suisse" du 13 février 1974 titre:

> "Le droit aux balbutiements."

On y lit, à propos du contreprojet de la commission:

> "Il veut bloquer la participation à ses premiers balbutiments. Ce mauvais contreprojet des commissaires doit être combattu pour une autre raison.

Au lieu de lancer entre les initiateurs syndicalistes et leurs adversaires patronaux une commode passerelle, il coupe les ponts." (157)

La NZZ titre:

"Participation à la Suisse? Inutile. Le texte constitutionnel présent serait inutile, s'il ne devait pas, pour des raisons de tactiques de votations être opposé à l'initiative." (158)

Le Bund, plus nuancé, écrira pourtant:

"La désignation expresse des échelons de la participation, non seulement ne satisfait pas bien au point de vue de la Constitution par le fait que l'on y inclurait des dispositions légales, mais encore par l'objet lui-même. Codiscussion sans participation, c'est-à-dire sans codécision n'est pas une participation. Ceci dit sans parler de l'imprécision des concepts." (159)

Par contre, la presse réagit favorablement à la décision du Conseil national. Cela toujours à l'exception de la NZZ et du Journal de Genève, qui considèrent avec scepticisme la position du Conseil national.

"24 Heures" titre:

"Qui l'eût cru?"
et souligne qu'"après le débat de mardi, personne ne se serait hasardé à donner le Conseil fédéral gagnant."

"La Suisse" s'interroge:

"La victoire du Conseil fédéral sur la participation était-elle une vrai surprise? Pas tellement, répond le commentateur. On attendait une médiation démocrate-chrétienne. Elle est bien venue. Simplement, elle a emprunté un itinéraire légèrement imprévu. Chacun sait que le contreprojet gouvernemental s'est inspiré de travaux de la grande formation catholique." (160)

La NZ et la TA se déclarent également surpris par le vote. La presse socialiste ouvrant ses colonnes au conseiller national R. Weber souligne que si le vote du Conseil national est confirmé par le Conseil fédéral, il serait opportun de prévoir le retrait de l'initiative. (161)

Du côté du PDC, le "Vaterland" s'interroge:

"Qui est vainqueur?"

Sans doute, le Conseil fédéral, répond-il. Mais il ajoute:

"Toutefois, afin de mieux avoir en main le thème, et de trouver une solution adéquate, il y a encore un grand travail à accomplir." (162)

La presse radicale et libérale ne peut dissimuler sa surprise. Dans un premier temps, la NZZ et le Journal de Genève regrettent que le Conseil national ait choisi une formule qui ne représente pas une alternative à l'initiative syndicale.

Dans un deuxième temps, elle se fait menaçante: Le Journal de Genève souhaite même que le Conseil des Etats revienne à la proposition de la commission et que le Conseil national s'y rallie.

> "Car, sinon, en face de l'initiative et du contreprojet du Conseil fédéral, nous pourrions en venir à voter deux fois non."

La NZZ embouche la même trompette et précise:

> "L'atmosphère objective et froide de la petite chambre présente les conditions favorables pour sortir de l'impasse dans laquelle les débats sont arrivés." (163)

La NZZ souligne également que vu le calendrier chargé des votations, il doute de la possibilité de présenter l'initiative au peuple avant les élections législatives (164).

La presse PDC et la presse neutre ou gouvernementale est consciente de l'écueil. "Le Vaterland" soulignait qu'après l'échec d'Auer et de son parti, ces derniers seraient tentés de favoriser un échec de l'initiative et du contreprojet (165). "La Suisse" écrivait:

> "La victoire du Conseil fédéral devant la Chambre basse n'est pas tout. Au Conseil des Etats, la partie devrait être plus sévère encore...Au Conseil national, les partisans disposaient d'une marge de manoeuvre un rien plus confortable." (166)

L'ensemble de la presse attend donc avec intérêt les débats au Conseil des Etats.

2.4. La commission du Conseil des Etats

Composition de la commission du Conseil des Etats

La présidence est assurée par le radical appenzellois Hans Nänny, associé et directeur commercial d'une fabrique d'étuis et de cartonnage. Les autres membres sont dans l'ordre alphabétique: J.F. Bourgknecht (FR), PDC, avocat et notaire, R. Broger (AI), Conseiller d'Etat, PDC, P. Hefti (GL), PRD, avocat et notaire, H. Herzog (TG), UDC, ingénieur agronome, P. Hofmann (SG), PDC, avocat, U. Luder (SO), PRD, membre de la direction de l'imprimerie et des éditions Vogt-Schild SA. F. Muheim (UR), PDC, avocat et notaire, membre du Conseil d'administration des CFF, H. Munz (TG), PRD, avocat, M. Péquignot (BE), PRD, inspecteur scolaire, R. Reimann (AG), PDC, collaborateur chez Brown Boveri, O. Reverdin (GE), libéral, professeur, A. Stefani (TI), PDC, avocat et notaire, Fr. Stucki (GL), UDC, ancien Conseiller d'Etat, W. Wenk (BS), PSS, professeur.

La composition politique est la suivante: six démocrates-chrétiens, cinq radicaux, dont le président, deux démocrates du centre, un socialiste et un libéral. Elle est donc nettement défavorable aux partisans de l'initiative.

2.4.1. les travaux

La Commission du Conseil des Etats chargée du dossier s'est réunie le 26 avril 1974 pour une séance de deux jours. Après avoir procédé à un débat général duquel il ressortait l'isolement du socialiste Wenk et la volonté du PDC de mettre sur pied un contreprojet, la commission rejetait par 14 voix contre une, l'initiative. Des voix s'élevèrent ensuite pour réclamer la présentation au peuple de l'initiative sans contreprojet et avec la recommandation de la rejeter. Mais finalement, la commission tombait d'accord pour que le principe de la participation soit ancré dans la Constitution. Elle décidait alors d'élaborer un contreprojet. Après l'examen de plusieurs solutions possibles, la commission optait par 7 voix contre 6 pour une proposition Luder qui diffèrait du contreprojet du Conseil fédéral et visait au même but que la proposition Auer au Conseil national. Les 6 voix s'étaient portées sur un texte de compromis du démocrate-chrétien Muheim.

Il faut relever que la proposition Muheim, contrairement à la proposition Egli au Conseil national, excluait la participation des organisations syndicales aux organes dirigeants des entreprises.

Opposée au contreprojet du Conseil fédéral, la proposition Luder triomphait par 9 voix contre 3 et une abstention.

2.4.2. délibérations et décisions

A l'ouverture des débats, les conseillers aux Etats se trouvent face aux possibilités suivantes: soutenir l'initiative, ce qui est peu probable, appuyer le contreprojet de leur commission ou la proposition minoritaire du PDC ou bien encore le contreprojet du Conseil fédéral.

A cette palette de solutions, viendra s'ajouter une proposition de l'indépendant zurichoix, Heimann, qui se différencie de la proposition du PDC par la possibilité qu'elle offre à des tiers, sous certaines conditions, de siéger au sein des organismes de la participation.

Il convient de noter que le socialiste Wenk qui défend l'initiative populaire pour l'honneur, déposa une proposition éventuelle de soutien au contreprojet du Conseil fédéral. Le Conseil fédéral sera à nouveau seul à défendre son contreprojet.

Treize députés prennent la parole, soit six en faveur du contreprojet de la commission, trois en faveur de la proposition Muheim, trois en faveur de l'initiative et un en faveur de la proposition Heimann. Quatre députés radicaux, un démocrate-chrétien et un libéral s'expriment en faveur du contreprojet de la commission. Deux PDC et un UDC parlent en faveur de la proposition Muheim. Les trois socialistes (sur 4 conseillers aux Etats), prennent la parole pour défendre l'initiative. L'indépendant Heimann défendra seul sa proposition.

Il ressort de ce tableau la détermination des radicaux de faire front derrière la proposition minimaliste de la commission. Les critiques et les problèmes soulevés sont les mêmes qu'au Conseil national. Ils peuvent être classés en trois catégories. Tout d'abord, la première catégorie regroupe ceux qui reprochent à la participation d'être une marchandise importée. L'Appenzellois Broger le dira clairement:

> "Il est profondément regrettable que l'on préfère au développement propre et original de notre droit au travail suisse une importation allemande absolument contraire à l'esprit fédéral." (167)

La deuxième catégorie touche à la syndicalisation de l'économie. Encore une fois, l'Appenzellois Broger dira tout haut ce que beaucoup pensaient tout bas:

> "Les publications scientifiques dans le domaine économique, ont relevé les sérieux dangers et avant tout, elles ont apporté la preuve qu'avec la démarche allemande toute la constitution sociale change et que le passage à un état syndical total se réalise, que la seule puissance non contrôlée, mais avant tout non contrôlée d'un point de vue concurrentiel, serait le syndicat et qu'il n'est pas possible, dans une économie moderne, d'ôter tout contrôle sur un facteur économique de l'importance du facteur travail et de lui ménager tous les pouvoirs." (168)

Cette opinion se reflètera également à travers des propos plus nuancés, relevant la perte de liberté contractuelle des syndicats au cas où ceux-ci auraient accès aux organes dirigeants des entreprises.

La troisième catégorie a trait au résultat des votes du Conseil national. On souligne au Conseil des Etats que le choix du Conseil national avait été pris à une faible majorité, après une longue lutte tactique. Cette décision ne serait pas convaincante. Le Conseil des Etats devrait donc revenir sur cette décision. Les débats au Conseil des Etats confirmèrent qu'une solution intermédiaire entre le contreprojet du Conseil fédéral et l'initiative n'était pas possible. Les radicaux, les démocrates du centre et les libéraux étant fermement décidés à faire accepter par les chambres leur proposition restrictive.

Enfin, le conseiller fédéral Brugger rappela l'essence du contreprojet gouvernemental.

> "Nous maintenons notre contreprojet, nous constatons que la proposition de la minorité de votre commission est extraordinairement proche de la nôtre, que la proposition Heinmann ne diffère que sur un seul point, que la possibilité y est inscrite, non l'obligation, qu'une tierce représentation, sous certaines circonstances, puisse s'exercer."
>
> "Nous sommes donc très proches. D'une façon ou d'une autre, quelque chose de ce que nous avons élaboré durant trois ans est maintenu. Cela doit nous réjouir." (169)

Le vote donnait les résultats suivants: la proposition de la commission l'emportait par 24 voix contre 16 à la proposition Muheim. Seules 7 voix se portaient sur le contreprojet du Conseil fédéral et 3 sur l'initiative populaire. L'objet allait au Conseil national. La procédure d'élimination des divergences commençait.

Au niveau de la presse, on retrouve le même clivage: la NZZ et le Journal de Genève, satisfaits, qui s'exclament:

> "C'est le texte le plus limitatif qui s'est imposé au Conseil des Etats. Certains crieront au scandale, pas nous." (170)

Et le reste de la presse qui souligne les limites du contreprojet du Conseil des Etats. "La Suisse" dira

> "de toutes les contrepropositions à l'initiative des syndicats, celle de l'exécutif reste la meilleure." (171)

"Le Vaterland", optimiste, tire "Noch alles offen" et il en appelle au compromis car, dit-il,

> "nous nous trouvons en face de deux propositions extrêmes. Dans la question de la participation, tout est encore possible, cela d'autant plus que la version du Conseil national ne correspond pas à la volonté de la Chambre du peuple, mais qu'elle est le fruit d'une tactique de vote et de parti." (172)

2.5. l'élimination des divergences entre les Conseils

Le Conseil national et le Conseil des Etats se sont donc prononcés respectivement le 20 mars et le 11 juin 1974 sur l'initiative populaire. Entre les décisions des deux conseils, il existe une divergence fondamentale. Le délai pendant lequel l'Assemblée fédérale doit se prononcer sur cette initiative, en vertu de la loi sur les rapports entre les conseils, expire le 25 août 1974. Mais, selon l'article 29, alinéa 4 de ladite loi, entrée en vigueur le 20 juin 1974, l'Assemblée fédérale peut, en cas de décisions divergentes des deux conseils sur un contreprojet relatif à une initiative populaire, prescrire une prolongation de délai d'une année. La commission du Conseil national qui se réunit le 18 juin 1974 est donc placée devant les choix suivants: accepter les conclusions du Conseil des Etats, confirmer sa décision ou encore rédiger et adopter un nouveau contreprojet. Dans ces deux derniers cas, il conveindrait d'obtenir l'accord du Conseil des Etats d'ici au 24 août, à défaut de quoi aucun contreprojet ne serait opposé en votation populaire au texte de l'initiative. La commission pourrait encore choisir la prolongation de délai.

Passant outre à l'opposition du socialiste Canonica et du chrétien-social Trottmann, la commission opte, par 11 voix contre 8, pour la prolongation du délai d'une année, soit jusqu'au 25 août 1975. Le plénum suivait sa commission le 25 juillet par 105 voix contre 44, celles du groupe socialiste (173). La conjonction des motivations de ceux qui sont à la recherche d'un compromis et de ceux qui essayent de fabriquer un contreprojet suffisamment éloigné du texte de l'initiative pour précipiter son

échec, débouche sur une majorité hétérogène et équivoque. Le 26 juin, le Conseil des Etats votera sans opposition la prolongation.

Le 20 août 1974, la commission du Conseil national se réunit à nouveau. Après une discussion approfondie, la commission se prononce par 13 voix et 3 abstentions en faveur de la proposition du Conseil des Etats contre 10 voix à une proposition de compromis signée Egli, en retrait par rapport à la précédente, puisqu'elle exclut la participation des organisations syndicales. La proposition Canonica de maintenir la décision du Conseil national obtient 8 voix, contre 14 et 4 abstentions (174).

Le 25 septembre, la séance du Conseil national s'ouvre dans une atmosphère assez tendue. G. Plomb, dans "La Suisse" du 21 août 1974, titrait:

> "Participation: le Vorort marque un point" - "Difficile médiation"
> "Que va-t-il se passer? On ne sait trop. Ce qui est évident, c'est que la lutte est moins celle des partis politiques que celle des organisations professionnelles, le patronat, avec le Vorort et l'UCAP à sa tête, est chaud partisan du texte restrictif des Etats et de la commission du Conseil national. Les syndicats, avec l'USS pour meneuse de jeu, semblent prêts à faire leur le contreprojet du Conseil fédéral. Le démocrate-chrétien Egli, une fois de plus, tente une délicate médiation. D'une manière générale, les chances sont grandes d'assister au maintien de l'initiative populaire des syndicats et à la soumission de deux projets concurrents au peuple et aux cantons." (175)

Observateur averti, le commentateur de "La Suisse" décrivait à quelques jours près le scénario qui se déroulera au Conseil national.

Le président de la commission, après avoir décrit le travail de la dernière séance de la commission, n'hésite pas à s'engager en faveur de la proposition minoritaire Egli, marquant ainsi ses préférences, comme il l'avait toujours fait. Le rapporteur de langue française, le radical neuchâtelois Richter, rapporte en faveur de la majorité, c'est-à-dire en faveur de sa proposition d'adopter la solution du Conseil des Etats.

Le groupe socialiste, emmené par Canonica, soutient ouvertement le contreprojet du Conseil fédéral:

> "Le groupe socialiste votera en priorité la proposition de minorité 1, c'est-à-dire le maintien de la position du Conseil fédéral et du Conseil national. Afin de rapprocher les points de vue, le groupe socialiste est prêt à soutenir la proposition Schuler lors du vote sur les propositions et lors du vote final également."

En ce qui concerne un éventuel retrait de l'initiative, Canonica dira:

> "Mais je tiens à rappeler clairement, après que cela fut souhaité, que toutes décisions des Chambres fédérales qui devraient se situer en deça du contreprojet du Conseil fédéral ou éventuellement de la proposition de minorité II.

modifiée, de notre collègue Suter seraient considérées comme inacceptable par les initiants." (176)

La grande majorité du groupe PDC se range derrière la proposition de minorité Egli (II), à savoir exclusion de la participation paritaire et celle des organisations syndicales (177). Le député chrétien social Trottmann appuye l'initiative populaire et le député Jelmini le contreprojet du Conseil fédéral ou tout au moins la version Egli modifiée. Il est important de constater l'évolution dans le contenu du compromis du PDC. Le désirant avec ferveur, la majorité du groupe PDC oubliait que si les initiateurs pouvaient éventuellement renoncer à certaines garanties, ils ne pouvaient abandonner l'essentiel de la participation.

Les groupes radicaux et UDC se déclarent partisans de la proposition majoritaire de la commission du Conseil national.

Les indépendants soutiennent la proposition Egli amendée par leur collègue Schuler dans le sens d'une possibilité offerte aux syndicats de participer aux organes dirigeants de l'entreprise.

Le groupe libéral est divisé, si la majorité appuye la décision du Conseil national, un de ses membres, l'éminent constitutionnaliste neuchâtelois J.F. Aubert, monte à la tribune pour apporter son appui aux propositions minoritaires. Du haut de la tribune, il dira à ses collègues bourgeois:

> "Depuis quelques mois, nous sommes bombardés d'écrits sur la participation des employeurs et on a pu constater que, dans cette lutte, les employeurs se sont montrés particulièrement féconds et opiniâtres... Bref, les employeurs ont dit beaucoup de choses excellentes, mais, quand ils sont parvenus à la conclusion, il me semble qu'ils se sont trompés." (178)

> "Et qu'est-ce qu'on nous présente aujourd'hui? Le Conseil des Etats et la majorité de la commission du Conseil national nous présentent un projet qui ne va pas plus loin que le niveau de l'exploitation; il va même un peu moins loin que le texte de 1947 (l'article 34ter de la Constitution), si vous tenez compte de l'alinéa 2, qui exclut les syndicalistes de la représentation dans les organes de l'entreprise. C'est donc un faux-semblant, je ne peux pas m'y associer et j'estime que cela n'est pas conforme à la morale politique."

> "...en tant qu'observateur extérieur, j'estime qu'en votant le texte du Conseil des Etats et celui de la majorité de la commission, nous déclarons la guerre aux syndicats." (179)

Le réquisitoire de J.F. Aubert contre la tactique patronale fait mouche. Il illustre à quel point les chances d'un compromis sont réduites. Tout d'abord, le conseiller fédéral Brugger se défendra d'être le dernier des "Mohicans" parmi les radicaux. Il expliqua aussi qu'au sein du Conseil fédéral:

> "Dans une question si importante, un certain éventail et une certaine nuance d'opinion a été constatée et l'est encore. C'est normal, je représente le collège, la majorité du collège gouvernemental. Mais j'aimerais dire avec

vigueur que la proposition de la majorité de la commission ne figure pas dans cet éventail d'opinions." (180)

Ensuite, il annonçait la détermination du Conseil fédéral de maintenir son contre-projet. Et enfin, il remerciait Egli et Schuler des effort qu'ils avaient entrepris pour sauver le contreprojet fédéral (181).

Au vote, la proposition Schuler obtient 70 voix contre 98, la proposition Egli 54. Au vote définitif, le contreprojet de la commission du Conseil national l'emporte de justesse par 90 voix contre 86 au contreprojet du Conseil fédéral. Au vote final, le 4 octobre 1974, le Conseil national confirme sa décision par 75 voix contre 72 et le Conseil des Etats par 16 voix contre 6.

2.6. la réaction de la presse

La presse radicale et libérale a le triomphe suisse, c'est-à-dire modeste. Le Journal de Genève titre:

"Participation: si l'on avait su..."

Le Journal de Genève souligne que la décision des Chambres constitue un vrai contreprojet, et dans la forme et dans l'esprit de l'initiative. Cependant, il prévoit un durcissement du climat social.

"L'issue du débat voit une majorité parlementaire s'opposer au voeu des syndicats de manière assez tranchante. Cela peut créer une certaine tension sociale... Mais, on peut répondre ceci. La confiance sociale se dégrade, de toute façon, dans notre pays, depuis quelques années." (182)

La NZZ titre dans un premier article: "Weichenstellung in der Mitbestimmung". Elle souligne que d'importants aiguilleurs ont été placés dans la question de la participation. Précédant les critiques qui pourraient se faire sur l'intransigeance des partisans de la solution minimale, la NZZ écrit qu'au long des débats, la question de la participation a quitté l'aspect factuel pour revêtir l'aspect politique. Répondant à la critique portant sur la non-cohésion du bloc bourgeois, la NZZ écrit:

"Certes, il est regrettable que les partis bourgeois n'aient pu adopter une attitude commune dans une question d'ordre politique. Mais cela n'était plus possible, car le PDC, très tôt, par égard pour son aile syndicale a adopté une ligne à gauche du centre." (183)

Dans un deuxième article, la NZZ titrait: "Debakel und die Mitbestimmung". On y lisait que sans doute cette débacle mènerait à un double refus du peuple. La faute devrait être alors supportée par les initiateurs et leur porte-parole. (184) Cette affirmation reste gratuite, car le déroulement des débats a montré qu'à plusieurs reprises les élus syndicaux ont annoncé leur volonté de compromis. Mais un compromis se situant proche des termes du contreprojet du Conseil fédéral.

La presse neutre ou et gouvernementale relève que le Conseil national a cédé à la tentation des extrêmes. "24 Heures" souligne que

> "les attitudes pendant la procédure de vote ont été fort intéressantes à observer. Elles ont montré très nettement cette volonté de refus du compromis. Ceux-là même qui avaient écarté les propositions démocrates-chrétiennes au profit du contreprojet gouvernemental que les syndicats considéraient comme acceptable, se retournèrent contre lui au vote final." (185)

"La Suisse", quant à elle, relève sa

> "crainte qu'au vote populaire, l'alternative soit dans toutes les hypothèses, celle du tout ou du rien." (186)

LA NZ de Bâle regrette que beaucoup d'énergies aient été utilisées pour rien. Elle souhaite qu'à l'avenir, l'on investisse moins en création idéologique mais plutôt en solutions pratiques en matière de participation. (187) La T.A. titre "Nur noch eine Alibi-Uebung". Le commentateur relève que

> "le fait que les syndicats se soient rangés derrière le Conseil fédéral aurait mérité qu'on l'honore plutôt que de répondre par l'entêtement." (188)

Hans Tschäni dans le même T.A. écrit:

> "On peut le tourner et le retourner comme on veut, il reste regrettable que les puissances politiques et économiques dans ce pays, au bon climat social, n'aient pas souhaité faire un exemple de la confiance mutuelle... La décision du Parlement ne se situe pas du tout sur la ligne de l'équilibre helvétique." (189)

La presse démocrate-chrétienne titre "Bedauerlich". Elle estime regrettable que toute la question de la participation risque d'échouer à cause de la décision des Chambres. Elle regrette que l'UDC, mais surtout le PRD, aient tout fait pour enterrer les compromis du PDC.

> "Le PRD, en décidant d'enterrer à tout prix la proposition Egli, a obtenu un succès il est vrai, mais n'a pas servi la cause. Ce qui est plus grave encore, c'est que leurs gens se vantent de leur attitude." (190)

La presse socialiste souligne que l'Assemblée fédérale a fait un pas en arrière et que, plus que jamais, il faudra se battre pour l'initiative.

La participation au parlement ressemble à une peau de chagrin

2.7. Bilan des travaux parlementaires

Il ressort des débats parlementaires sur la participation, la volonté des partis bougeois d'amoindrir la portée de la participation en général et du contreprojet du Conseil fédéral en particulier. Il s'agit pour les opposants de se mettre d'accord

sur un projet vidé de substance: au pire, il sera adopté par le peuple, mais ses conséquences seront limitées, au mieux, les voix populaires se diviseront sur les deux propositions et aucune ne sera acceptée. C'est réellement ce qui s'est passé.

Dans ce jeu, le Vorort et les milieux patronaux en général, ont donné, de rebondissements en rebondissements, la preuve de leur influence déterminante sur le processus législatif.

Les organisations syndicales donnent l'impulsion. Elles ont l'avantage d'une idée neuve. Au départ, la participation semble avoir le vent en poupe. Tout le monde en veut. En choeur, unanimes, les forces politiques chantent la réalité indiscutable de la participation.

Le Conseil fédéral et son administration agissent rapidement, procèdent à des études.

Mais déjà, lors de la procédure de consultation, une ombre vient planer sur cette belle unité: du Vorort à l'Association des banquiers, toutes les forces de droite et du centre-droit se retrouvent pour se prononcer contre l'initiative, mais aussi contre le contreprojet. La Société pour le développement économique suisse, financée par le Vorort publie un sondage d'opinion étayant ses thèses: le Suisse moyen n'a que faire de la participation.

L'administration, l'OFIAMT, ne lâche pas prise. Une palette de solutions est proposée au Conseil fédéral, qui tranche, contre l'avis des radicaux et de l'agrarien en faveur d'une solution médiane. En réalité, le Conseil fédéral s'est arrêté à un texte aussi général, mais avec quelques limites quant à l'étendue et au degré de la participation, que le texte de l'initiative. Texte, dont la majorité parlementaire hostile à une participation élargie pourra faire de lui ce qu'elle voudra lors de l'éventuelle élaboration d'une loi d'application. Mais alors pourquoi tant de craintes de leur part? En fait, c'est de l'idée qu'ils ont peur, d'autant plus qu'elle est imprécise, qu'elle pourrait susciter des espoirs incontrôlables à long terme. Ils préfèrent donc la geler aussitôt, dans des limites bien précises. Insatisfait du résultat de leur action au niveau pré-parlementaire, le Vorort et ses alliés feront au Parlement une démonstration de leur maîtrise des mécanismes parlementaires. Au Conseil national d'abord, il accule la gauche quasiment à une impasse. Pour éviter que le projet restrictif de la commission passe, la gauche appuye le texte gouvernemental qui est accepté à la surprise générale. Premier résultat: on ne parle plus de l'initiative. Les leaders syndicaux et socialistes ne parlent plus que de défendre le contreprojet du Conseil fédéral qu'ils vouaient aux gémonies autrefois. La gauche n'a pas fini de savourer sa courte victoire, que le Conseil des Etats, où elle n'a pas un mot à dire, permet à la droite de pousser un nouveau pion et met en jeu un projet où la participation est vidée de son sens, juste de quoi laisser penser qu'on n'enterre pas le sujet sans autre. Le tour se joue définitivement lors de la procédure d'élimination des divergences. Avant la session parlementaire d'automne, la commission ad hoc du National se rallie à la décision des Etats.

En séance plénière, la gauche et les syndicats sont réduits, ayant dû abandonner l'initiative, à défendre le contreprojet du Conseil fédéral, sans succès d'ailleurs. Doublement battus au Parlement, la gauche et les syndicats doivent à nouveau

enfourcher leur cheval de bataille pour la phase populaire, conscients que même si l'initiative était acceptée, l'appui d'une majorité parlementaire hostile à ses thèses pourrait réduire son projet à peu de choses.

CHAPITRE 4

LA PARTICIPATION DEVANT LE PEUPLE

La votation sur l'initiative et le contreprojet a lieu le 21 mars 1976. Deux propositions sont soumises à l'appréciation du peuple et des cantons, à savoir le texte de l'initiative et celui du contreprojet du Parlement. Un compromis n'ayant pu être mis sur pied, les forces politiques sont contraintes d'en découdre sur le terrain. Le recours au vote populaire n'est pas sans danger. Car il est difficile pour les forces politiques de contrôler les mouvements populaires: les fronts sont plus difficiles à cerner qu'au niveau parlementaire, par exemple. Avant le 21 mars, dans le cas présent, la situation se présentait de la façon suivante. Les adversaires d'une participation relativement étendue, radicaux, libéraux, certains démocrates-chrétiens et leurs alliés patronaux ayant gagné la bataille parlementaire, se rangent derrière le contreprojet de l'Assemblée fédérale et déclenchent une campagne de grande envergure. Qui leur résiste? Les grands syndicats n'étant pas en mesure de retirer leur initiative, faute de compromis, se jettent seuls, mais unis, dans la bataille électorale. Ils déclenchent une campagne par la publicité, l'information externe (service de presse, conférences, émissions radio et télévisées...) et interne (lettres aux membres...).

Ceux qui ne voulaient aucune participation, ceux qui souhaitaient une participation volontaire contractuelle et enfin ceux qui désiraient laisser le champ libre à une nouvelle initiative à mi-chemin entre l'initiative syndicale et le contreprojet forment le large front du refus.

La composante la plus en vue de ces derniers est le PDC. Après les échecs successifs de ses tentatives de médiation, le PDC préconise le double non. Le double "non" est un "oui" à une solution différente, écrit le service de presse du PDC. Le PDC rappelle qu'en proposant la participation dans l'entreprise et dans les organisations, il s'était rapproché de l'initiative. Cependant, il ne pouvait l'appuyer, car il lui manquait deux garde-fous: l'un visant à l'exclusion de la participation paritaire, l'autre visant le droit de vote et d'éligibilité actifs pour les représentants des syndicats. Le droit de vote doit être réservé aux travailleurs de l'entreprise, mais ceux-ci sont libres dans le choix de leurs représentants. Le PDC rejette le contreprojet, le considérant superflu et dangereux. En effet, il risquerait de bloquer tout développement ultérieur de l'idée de la participation. Pessimiste quant à l'issue du scrutin et désireux de se démarquer des adversaires inconditionnels de la participation, le PDC avec un art qui lui est propre, refuse de trancher, mais propose une nouvelle alternative. Alternative, qui bien sûr ne peut être retenue dans le cadre de la votation, mais qui fixe les intentions futures du PDC. Cette alternative s'articule en trois étapes:

- la première étape doit être accomplie en votant une loi sur le statut d'entreprise, fixant le cadre de la participation du travailleur à son poste de travail,
- la deuxième étape consiste à créer une base constitutionnelle afin d'introduire le principe de la participation non paritaire au niveau des organes d'entreprises,
- la troisième étage viserait la mise au point de la législation d'application. (191)

La bataille est inégale. De façon générale, les partisans de la participation se retrouvent dans les trois camps; leurs voix vont se disperser. Du coup, les adversaires en profitent. La bataille est aussi inégale par les moyens de propagande mis en oeuvre.

Les partisans du contreprojet du Parlement trouvent un allié de poids: la NZZ. Ce journal zurichois à l'audience nationale et internationale offre une tribune de choix pour mener la bataille. Il se fait l'écho inconditionnel des thèses patronales. La Société pour le développement de l'économie suisse ainsi que le Redressement national, deux organes dépendant du Vorort, l'organisation patronale, s'engagent à fond dans la campagne. Leurs moyens sont considérables.

Alors que de l'autre côté, du côté des partisans de l'initiative, l'élément de faiblesse est sans doute l'absence d'un journal à grand tirage pour propager ses idées. La presse de gauche ne fait pas le poids et la presse syndicale en particulier est trop parcellisée pour obtenir l'effet escompté. La presse "neutre" est partisane du double non. Il serait intéressant d'analyser plus en détail les moyens de propagande des protagonistes. Mais cela dépasserait le cadre de cette recherche. Il n'en demeure pas moins qu'à plusieurs reprises (les élections nationales de 1975, votation sur l'initiative pour l'impôt sur la richesse du 4.12.1977), des sondages effectués avant le déroulement des campagnes de propagande donnaient un pourcentage supérieur à la gauche, que celui qu'elle obtint réellement le jour du scrutin. La tendance est suffisamment marquée pour que l'on soulève la question sous forme d'hypothèse en tout cas.

Enfin, il est toujours très difficile de mobiliser les travailleurs pour un scrutin. Des enquêtes sur les attitudes d'électeurs suisses, du département de science politique de l'Université de Genève et du département fédéral de justice et police sur les causes de l'abstentionnisme, il ressort clairement que le taux d'abstentionnisme chez les ouvriers est plus élevé que dans les autres catégories professionnelles. Le désintérêt pour la politique, le sentiment d'impuissance sont des facteurs plus répandus chez les ouvriers que chez les employés ou les professions libérales (192).

A cela s'ajoute le fait que l'objet du vote relevait plutôt de l'abstraction. Il s'agit de la défense d'une idée. Or ces dernières années, les syndicats ont plutôt habitué leurs membres à défendre des objets concrets: augmentation des salaires, vacances... Un virage aussi brutal est difficile à assimiler.

De plus, l'initiative a été lancée en période de haute conjoncture, en un moment où les revendications qualitatives prenaient le pas sur les revendications quantitatives, alors que le scrutin se déroule en pleine récession, à un moment où le plein emploi est menacé. Ces périodes, en général, ne sont jamais propices aux nouveautés, aux expériences. Entre ces deux moments, n'aurait-on pas assisté à une modification sensible de la hiérarchie des besoins des travailleurs?

Pourtant, si l'on ne tient compte que des mots d'ordre des partis politiques et des suffrages respectifs, on constate, comme le montre les tableaux 16 et 17, que 42 % des suffrages devraient se porter sur l'initiative, 35 % sur le contreprojet de l'Assemblée fédérale et 21 % en faveur du double non.

TABLEAU 16 - VOTATION FEDERALE DU 21 MARS 1976

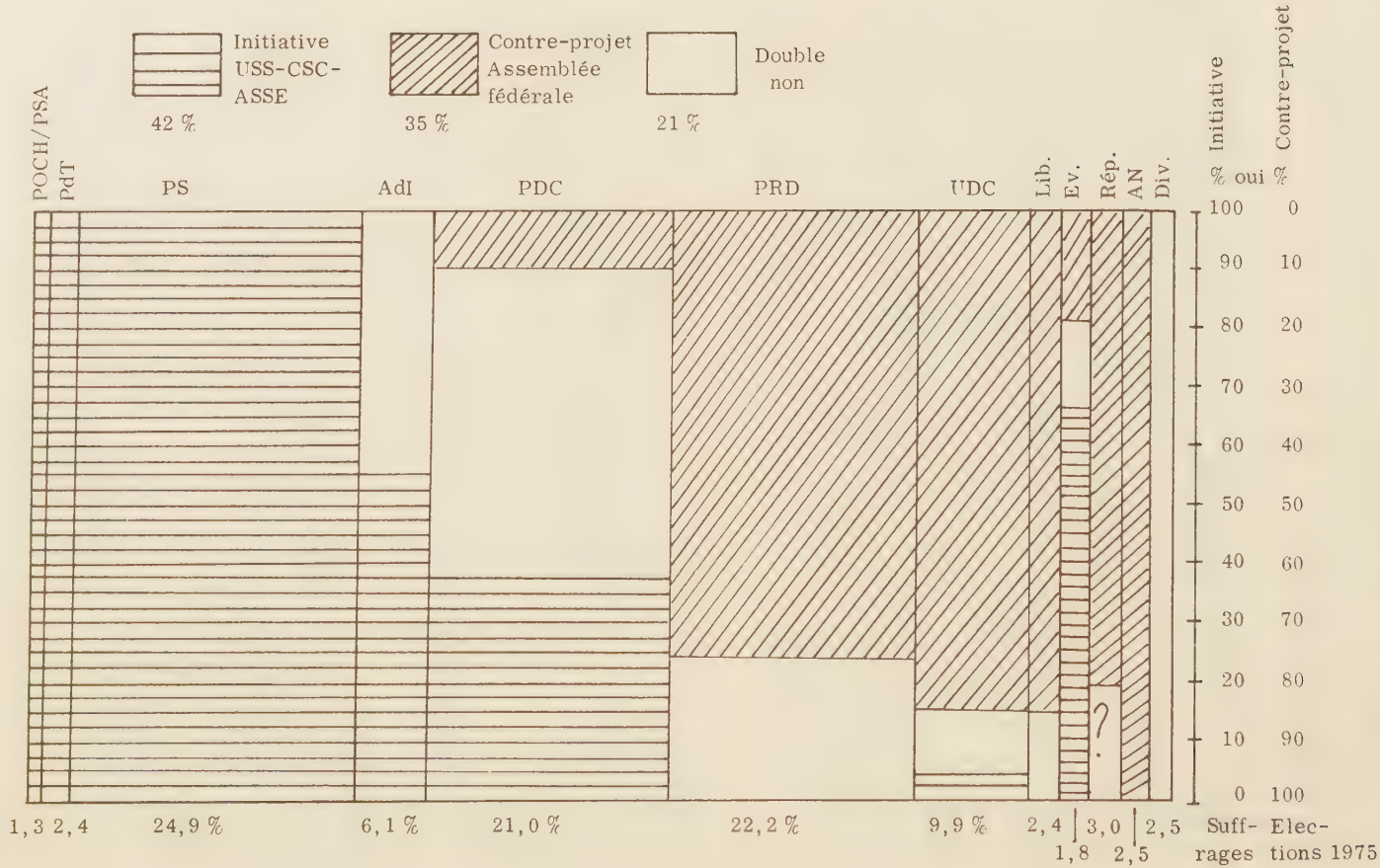
Participation des travailleurs

Partis	% suffrages		oui	non	mot d'ordre
LMR	0,4				blanc - oui
POCH/PSA	1,3				oui - non
PdT	2,4				oui - non
PS	24,9				oui - non
AdI	6,1	1	144	119	oui - non
		CP	1	263	
PDC	21	1	69	117	non - non
		CP	21	163	
PRD	22,2	1	1	187	non - oui
		CP	136	40	
UDC	9,9	1	4	87	non - oui
			78	14	
ULDS	2,4	1		unanimité	non - oui
		CP	70	18	
PEP	1,8	1	59	30	oui - non
		CP	17	72	
MNA	3	1		unanimité	non - oui
		CP	nette majorité		
AN	2,5				non - oui
UDF	0,4				oui - non
Divers	1,7				

Récapitulation

oui - non	POCH/PSA, PdT, PS, AdI, PEP, UDF
non - oui	PRD, UDC, MNA, AN, ULDS
non - non	PDC
blanc - non	LMR

TABLEAU 17 - VOTATION FEDERALE DU 21 MARS 1976 - PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS



3.1. les résultats de la votation

Le 21 mars, le peuple et les cantons refusaient aussi bien l'initiative qze le contre-projet du Parlement. Les syndicats subissaient un échec: 32,2% des votants seulement se portaient sur l'initiative, 29,6% sur le contreprojet et 38,1% choisissaient le double non. (193) (voir tableau 18) Ainsi, par rapport au tableau précédent, l'initiative n'a nettement pas fait le plein des voix potentielles, alors que le double non améliore sensiblement son score. Le résultat du scrutin a donné lieu à de nombreuses interprétations.

Tableau 18

Ergebnisse der Volksabstimmung - Résultats de la votation populaire (21.3.1976)

Rang	Kanton Canton	Initiative ja oui	Gegenvorschlag Contre-projet ja oui	100 - (col. 3 + 4)= 2 x nein non
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	TI	46.2	25.5	28.3
2.	GE	44.1	32.6	23.3
3.	NE	44.1	22.8	33.1
4.	BS	42.7	33.5	23.8
5.	UR	40.1	15.2	44.7
6.	BL	37.7	32.3	30.0
7.	SO	36.2	25.4	38.4
8.	BE	34.2	31.8	34.0
9.	FR	33.8	25.9	40.3
10.	SH	33.4	36.4	30.2
11.	VD	32.3	18.6	49.1
12.	AG	30.9	29.5	39.6
13.	ZH	30.6	34.3	35.1
14.	GL	27.8	31.6	40.6
15.	SG	26.9	32.3	40.8
16.	VS	26.2	16.3	57.5
17.	LU	25.0	21.0	54.0
18.	ZG	24.8	25.9	49.3
19.	TG	24.4	34.8	40.8
20.	GR	24.3	33.9	41.8
21.	NW	21.8	24.0	54.2
22.	SZ	21.1	25.3	53.6
23.	AR	20.7	37.7	41.6
24.	OW	14.9	13.3	71.8
25.	AI	14.0	27.1	58.9
	CH	32.3	29.6	38.1

3.2. les commentaires de la presse

La presse gouvernementale ou neutre ne s'étonne pas du double rejet de l'initiative et du contreprojet. Elle manifeste pourtant une surprise, sinon face à l'ampleur du moins face à la netteté de la défaite syndicale sur le terrain de la participation.

La presse gouvernementale ou neutre continue à défendre les principes contenus dans le contreprojet du Conseil fédéral. Il est important de considérer qu'elle ne présente pas l'échec de l'initiative comme un échec de la participation.

La presse radicale et libérale relève tout d'abord avec satisfaction que l'initiative a eu moins d'impact que prévu généralement et le contreprojet plus que prévu généralement. Elle considère le résultat obtenu par le contreprojet comme un succès de prestige.

La presse socialiste est décue du résultat, mais en filigrane on y lit:

> "Participation, on remettra ça." (194)

La presse démocrate chrétienne titre: "Tagessieger CVP". "Le Vaterland" explique:

> "Le vainqueur du jour est avant tout le PDC qui en son temps avait présenté aux Chambres une solution propre qui n'était pas très éloignée de celle du Conseil fédéral." (195)

3.3. les commentaires et les positions des organisations professionnelles

L'Union Syndicale Suisse, la Confédération des syndicats chrétiens et l'Association suisse des syndicats évangéliques réagissent par une déclaration commune lue par Ezio Canonica au soir du scrutin. Cette déclaration exprime la volonté de poursuivre la lutte pour la participation. Elle affirme que nombre de citoyens, qui ont repoussé l'initiative ne se sont pas prononcés contre la participation, mais pour une autre solution. Et la déclaration d'en esquisser les contours:

> "... l'article constitutionnel 34 ter, lettre b, qui donne à la Confédération le droit de légiférer sur les rapports entre employeurs et travailleurs, reste en vigueur. On peut, dès lors, user des possibilités qu'il offre. Les syndicats ont mis au point des propositions pour un renforcement de la participation dans les entreprises par le biais de la loi et du contrat... Après une campagne qui a été dure, un délai de réflexion pourrait se révèler profitable." (196)

Du côté de l'USS, on tient pour acquis que la lutte pour la participation doit continuer au niveau contractuel, d'une part, et légal, d'autre part. Une loi devrait règler la participation au niveau de l'exploitation et en particulier le statut des commissions d'entreprise.

En ce qui concerne un nouveau texte constitutionnel, l'USS n'estime pas opportun de reprendre immédiatement à son compte le contreprojet du Conseil fédéral comme l'a fait le député socialiste F. Morel. De l'avis de l'USS, la question éventuelle est de savoir, jusqu'à quel point les forces politiques favorables à une participation, sont prêtes au compromis ou jusqu'à quel point elles veulent défendre fermement leur conception de la participation. Enfin, l'USS considère l'unité syndicale en matière de participation comme positive et souhaite son maintien.

La CSC estime que la votation populaire du 21 mars n'a été qu'un épisode dans la voie de la réalisation de l'idée de participation. Dès lors, il convient de voir la marche des opérations ultérieures.

Bruno Gruber, secrétaire de la CSC écrit:

> "On tombera sans doute d'accord pour trouver que le moment est venu d'édicter une loi sur la participation des travailleurs au niveau de l'exploitation..."

La CSC vise à une règlementation légale complète pouvant être modifiée ou complétée par voie de convention collective là où la loi le prévoit, pour étendre les droits définis par la loi (197). Pour le reste, la CSC semble coller aux propositions parlementaires du PDC, en retrait par rapport à l'initiative. Au sein de la CSC, une tendance se dessine en faveur d'un retour au bercail démocrate chrétien. L'organe du syndicat chrétien du personnel des services publics et des transports, l'écrit noir sur blanc (198). Il fait écho aux propos tenus le lendemain du scrutin par le journaliste parlementaire du "Vaterland" plaidant en faveur d'un resserrement des liens entre le PDC et le CSC.

La Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) est d'avis que la possibilité offerte par les conventions collectives doit être entièrement épuisée en faveur de la participation. La FSE dit approuver une loi cadre sur les entreprises, pour autant que celle-ci tienne compte des besoins et des institutions des employés (199).

L'Union Centrale des Associations Patronales suisses et l'Union suisse du commerce et de l'industrie, le Vorort, constatent que le peuple suisse a dit non au programme des syndicats en vue d'une extension de la participation dans les entreprises et de l'introduction d'une codécision paritaire au sein des organes de direction des entreprises. Elle regrette que le contreprojet du Parlement ait été rejeté. Elles ajoutent que le double refus ne signifie pas que le peuple ait voulu confier aux autorités le mandat d'élaborer un nouvel article permettant une solution qui se situerait quelque part entre l'initiative et le contreprojet (200). Enfin, les associations patronales sont d'avis qu'il faut continuer à développer la participation, mais qu'il faut repartir à zéro et s'engager dans une autre voie: les pourparlers entre partenaires sociaux. Mais les associations patronales fixent des limites à cette discussion: la solution légale est nettement rejetée, ainsi que la cogestion paritaire au niveau des conseils d'administration (201).

Pour l'Union Suisse des Arts et Métiers, les citoyens et les citoyennes ont simplement rejeté volontairement l'idée de la participation parce qu'

"ils estiment, à juste titre, que nous avons présentement mieux à faire que de nous occuper de problèmes marginaux de ce genre."

Pour l'USAM

"la solution suisse de la participation devrait résider dans une plus grande intégration volontaire du personnel dans tous les domaines des entreprises, ce qui rendrait l'intervention de l'Etat indésirable et inutile." (202)

3.4. les commentaires et positions des partis politiques

Pour le PDC, la voie est tracée: une participation aux trois niveaux du poste de travail, de l'entreprise et de l'exploitation, mais pas de solution extrême. Le PDC se félicite donc du vote du peuple. Mais il déclare être toujours partisan d'une variante moyenne et intermédiaire de participation. Il ajoute qu'on ne doit pas différer les décisions les plus importantes. C'est pourquoi le PDC annonce le dépôt à la session de juin 1976 d'une initiative parlementaire concernant une loi contitutionnelle sur les entreprises et une motion pour la participation même au niveau de l'exploitation qui exclut la parité et prévoit l'élection des représentants des travailleurs par les membres de l'entreprise qui sont libres dans leur choix (203). Sur ce point, le PDC n'est pas clair. A. Hürlimann, le président du groupe, déclare que les représentations étrangères aux entreprises sont à repousser. Cependant, pour lui, la question de la désignation d'une personne ne travaillant pas dans l'entreprise, par les travailleurs de cette entreprise, reste ouverte (204).

H. Wyer, président du PDC suisse, quant à lui, précisant le droit d'élire les mandataires, indique que ceux-ci devront être choisis parmi les gens de l'entreprise (205).

Pour sa part, M. Egli, conseiller national PDC, exclut expressément la participation même indirecte des organisations de travailleurs. Parallèlement, un groupe d'étude de onze membres mandaté par le PDC prépare un projet de loi sur la coopération des salariés dans les entreprises se basant sur l'article 34 ter de la Constitution. Le PDC veut donc assumer son rôle charnière.

Le PRD suisse regrette que le scrutin ait donné un résultat nul en ce qui concerne la participation.

"Le rejet de l'initiative syndicale témoigne de l'opposition que rencontrent les efforts de ceux qui souhaitent rejeter fondamentalement l'ordre économique existant et soumettre l'économie au contrôle des syndicats."

Le PRD rappelle son opposition à la réalisation immédiate d'une législation sur la participation. Il penche pour des discussions entre partenaires sociaux sur un certain degré d'accord sur une participation au niveau de l'exploitation (206). Le PRD se prononce en faveur d'une loi cadre, fondée sur l'article 34 ter de la Constitution, telle qu'il l'avait proposé précédemment. Grâce à cette loi, les partenaires sociaux disposeraient de la plus large liberté de manoeuvre en vue de l'aménagement de la participation. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, les questions

de participation devraient être réglées par la voie contractuelle, estime le PRD (207).

L'UDC n'est pas surprise par le scrutin:

> "Le rejet de l'initiative sur la participation prouve que le peuple suisse refuse les postulats nuancés, trop imprécis et trop étendus et prévoyant des atteintes profondes au système économique actuel. Le rejet également aussi clair du contreprojet n'est pas seulement le fait de ceux qui le considèrent comme trop limité, mais aussi de ceux qui sont opposés à toute règlementation dans cette question." (208)

Le PSS constate tout d'abord que dans notre pays, toute nouveauté a besoin de passablement de temps pour être acceptée par la majorité de la population. Les socialistes considèrent ensuite le contreprojet du Conseil fédéral comme une base réaliste pour résoudre le problème de la participation au niveau de la Constitution. Le PSS donne directement son appui au député Félicien Morel, qui, deux jours avant le verdict, lançait un pavé dans la mare parlementaire en déposant une initiative personnelle qui reprenait le texte du contreprojet du Conseil fédéral (209). Joignant le jugement politique à l'habileté tactique, F. Morel, gardait dans un premier temps en tout cas, la balle dans le camp des partisans d'une participation élargie. Pourtant par cette initiative, F. Morel ne faisait pas l'unanimité du groupe socialiste. En effet, E. Canonica y allait de sa motion invitant le Conseil fédéral à présenter un nouvel article constitutionnel sur la participation et simultanément le traitement parlementaire de règlementations légales instituant la participation sur le plan de l'exploitation et de l'entreprise.

3.5. l'état de la question

Le résultat du scrutin a donc donné lieu à de nombreuses interprétations. Les partisans de l'initiative relèvent le score plutôt modeste obtenu par le contreprojet du Parlement et s'engagent en faveur d'une solution médiane. Les milieux qui ont soutenu le contreprojet de l'Assemblée fédérale au contraire, interprètent la décision du peuple comme le rejet d'une solution au niveau constitutionnel et par là, de la participation au niveau de l'entreprise. Une partie d'entre eux sont même opposés à toutes solutions étatiques et désirent la poursuite des discussions entre les partenaires sociaux à ce sujet. Par contre, une autre partie ne se déclare pas opposée à une règlementation légale de la participation au niveau de l'exploitation. Enfin, les défenseurs du double non voient dans les résultats une confirmation de leur politique en faveur d'une solution constitutionnelle modérée. Entre cette catégorie et celle regroupant les partisans de l'initiative, les différences portent sur le degré et les acteurs de la participation. Les premiers veulent limiter la participation des travailleurs aux seuls salariés de l'entreprise, à l'exclusion des syndicalistes et d'une participation paritaire. Voici posées les frontières d'un compromis entre ces deux catégories.

Mais le résultat du scrutin a donné lieu à de nombreuses autres interprétations. Notamment, celle qui consiste à additionner les oui de l'initiative syndicale et les oui au contreprojet du Parlement, pour aboutir à la conclusion que les partisans

de la participation représentent le 61,9 % ; cela me paraît erroné, car l'initiative syndicale (32,3 %) et le contreprojet parlementaire étaient deux conceptions fort différentes de la participation. En revanche, il me paraît indispensable de savoir quel est le pourcentage de votants qui estiment qu'il faut aller plus loin que le contreprojet du Parlement. Le PDC ayant défendu cette opinion pendant la campagne précédant le 21 mars, il est possible d'additionner la part du PDC dans le double non et les oui à l'initiative. D'après une estimation, la part du PDC dans le double non représente 17,3 % des suffrages exprimés. Ajoutés aux 32,3 % qui sont allés à l'initiative syndicale, on arrive à 49,6 % des votants. Dans une étude portant sur le même objet, les "Basler Nachrichten" parviennent même au chiffre de 53,5 % En d'autres termes, la moitié des personnes qui se sont exprimées le 21 mars trouvent que la participation doit aller jusqu'au niveau de l'entreprise, alors que le contreprojet du Parlement la limitait à l'exploitation. Le tableau 21 donne le détail de l'estimation.

Tableau 21 Participation des travailleurs. Part du Parti démocrate-chrétien dans une "double non" (estimation) (Votation du 21 mars 1976)

1 Canton	2 Suffrages PDC Elections 1975	3 Mot d'ordre PDC	4 Double non approx.	5 (2:4.100) Part. PDC sur 2 x non	6 Double non	7 (5 . 6) Double non PDC
ZH	9.4	n - n	35.1	26.8	101 314	27 152
BE	2.2 (Anc. Ct)		34.0	6.5	82 325	5 351
	3.1 (Jura)	o - n				
LU	50.2	n - n	54.0	93.0	37 937	35 281
UR	(est) 65.3	n - n	44.7	100.0	4 516	4 516
SZ	46.4	n - n	53.6	86.6	11 779	10 201
OW	(est) 77.9		71.8	100.0	3 599	3 599
NW	(est) 66.7	n - n	54.2	100.0	3 988	3 988
GL	(est) 18.2		40.6	44.8	3 768	1 688
ZG	39.3	n - n	49.3	79.7	8 859	7 061
FR	47.0	n - n	40.3	100.0	15 784	15 784
SO	26.0	n - n	38.4	67.7	23 001	15 572
BS	12.1	n - n	23.8	50.9	14 755	7 510
BL	13.3	n - n	30.0	44.3	15 371	6 809
SH	(1971) 8.1	n - n	30.2	26.8	8 490	2 275
AR	14.1	n - n	41.6	33.9	5 271	1 787
AI	(est) 88.9		58.9	100.0	1 774	1 774
SG	43.3	n - n	40.8	100.0	35 179	35 179
GR	36.0	n - n	41.8	86.0	14 637	12 588
AG	20.7	n - n	39.6	52.3	37 967	19 857
TG	22.2	n - n	40.8	54.4	19 760	10 749
TI	35.7	o - n	28.3		13 360	
VD	4.6	n - n	49.1	9.4	42 556	4 000
VS	PDC 32.1	n - n	57.5	81.2	24 907	20 224
	CVP 14.6	n - n				
	CSP 13.0	o - n				

suite du tableau 21

1 Canton	2 Suffrages PDC Elections 1975	3 Mot d'ordre PDC	4 Double non approx.	5 (2:4.100) Part. PDC sur 2 x non	6 Double non	7 (5 . 6) Double non PDC
NE	0.0		33.1		12 046	
GE	14.7	o - n	23.3		11 232	
CH	21.0	n - n	38.1	45.6	554 175	252 945

= 17.3 des suffrages

Estimation (UR, OW, NW, GL, AI) selon Bureau fédéral de statistiques, 529e fasc.
Lorsque le du PDC dépasse celui du double-non, l'ensembre des double-non est attribué au PDC

Il faut noter, en outre, que seulement un cinquième de l'électorat s'oppose à une règlementation légale de la participation. Etant donné que le débat sur la participation est relativement récent en Suisse, ces résultats me paraissent être d'une grande importance. D'autre part, on constate que dans six cantons (TI, GE, NE, BS, BE, BL), l'initiative a recueilli plus de suffrages que le contreprojet et le double non. Dans douze et demi cantons, l'initiative a obtenu plus de suffrages que le contreprojet. Un canton (SH), a donné sa préférence relative au contreprojet. Dans tous les autres, le double non a recueilli le plus grand nombre de suffrages.

Il convient de compléter ce tableau en constatant que les partisans de l'initiative sont plus nombreux dans les régions urbaines et le long d'une ligne "jurassienne" qui va de Genève à Bâle en passant par Neuchâtel et le nouveau canton du Jura. Ce tableau doit être nuancé. Car cette fois, s'y joignent Berne, où les socialistes ont exercé manifestement une forte influence et le Tessin, où nul parti ne s'opposait à l'initiative. D'autre part, il faut relever qu'à Zurich, un canton fortement industriel, le contreprojet a obtenu un meilleur score que l'initiative. Les masses rejetantes se regroupent, elles, plutôt dans les régions centrales, conservatrices. Et les cantons de Suisse orientale, eux, de manière assez claire, inclinent vers le contreprojet. On y lit donc une continuité dans le comportement électoral des cantons. Il n'était pas inutile de le rappeler.

Moins de six mois, après le vote négatif du peuple et des cantons, le débat fondamental sur la participation redémarre au niveau parlementaire. Quatre propositions sont pendantes devant les Chambres:

1. l'initiative parlementaire de F. Morel (PS, FR) déposée deux jours avant le scrutin, soit le 19 mars 1976 et qui reprend le texte du contreprojet du contreprojet du Conseil fédéral;
2. l'initiative parlementaire Egli (PDC, LU), déposée le 8 juin 1976. Elle couvre pratiquement le même champ possible de la participation. Mais elle est différente de la proposition Morel sur un point essentiel pour les syndicalistes. En effet, son troisième alinéa a la teneur suivante:
"La participation est réservée aux travailleurs occupés dans l'entreprise."
Le texte de F. Morel ne prévoit pas expressément la possibilité, pour les associations de personnel, de participer aux décisions aux niveaux de l'exploitation et de l'entreprise, mais il n'exclut pas cette possibilité;
3. la motion du président de l'USS, Ezio Canonica (PS, ZH) du 8 juin 1976 qui demande un nouveau projet d'article constitutionnel sur la participation et simultanément des projets de règlementations légales relatives à la participation au niveau de l'exploitation et à celui de l'entreprise;
4. la motion du groupe démocrate-chrétien du 8 juin 1976 invite le Conseil fédéral à présenter à l'Assemblée fédérale un projet de loi, basé sur l'article 34 ter de la Constitution, règlant la participation au niveau de l'exploitation.

Cinq possibilités au moins s'offrent aux instances politiques:

a) le rejet des quatre propositions et le développement de la participation par la voie contractuelle;

b) la promulgation d'une loi sur la participation des travailleurs au niveau de l'exploitation, basée sur l'article 34ter de la Constitution;

c) l'élaboration, tout d'abord, d'un projet de loi se basant sur l'article précité de la Constitution et ensuite, dans une phase ultérieure, l'élaboration d'un nouveau projet d'article constitutionnel prévoyant la participation au niveau de l'entreprise;

d) l'élaboration immédiate d'un nouvel article constitutionnel englobant tous les degrés de la participation et sur cette base, mise au point de la loi d'application;

e) l'élaboration immédiate et simultanée d'un texte constitutionnel et d'une loi sur la participation au niveau de l'exploitation et de l'entreprise.

Il convient encore de souligner l'attitude du Conseil fédéral. Avant le 21 mars, il défendait la formule reprise maintenant par F. Morel. Dans le rapport sur les grandes lignes de la politique gouvernementale, il déclarait que dans l'hypothèse d'un double non, la question de la participation, qui reste actuelle, devra faire l'objet d'un nouvel examen (210).

Au soir du scrutin, le conseiller fédéral G.-A. Chevallaz déclarait que le Conseil fédéral procèdera d'abord à une analyse pondérée des résultats du scrutin. A cet égard, le contreprojet du Conseil fédéral, rejeté par les Chambres pourrait reprendre une certaine actualité, disait-il (211).

Aujourd'hui, le gouvernement opte pour une solution par étapes:

> "Fixons d'abord les règles de la participation au niveau le plus bas (exploitation). Le stade suivant (entreprise) peut intervenir plus tard",

Théoriquement, le Conseil fédéral n'a pas à intervenir dans la procédure parlementaire à ce stade. Mais il ne fait pas de doute que son avis peut influencer les commissaires et davantage encore le Parlement. Autant dire que l'avènement d'une participation, telle que l'entendait les promoteurs de l'initiative serait ainsi considérablement retardé.

CHAPITRE 5

POURQUOI CET ECHEC?

Le vote du 21 mars est une défaite cuisante pour les syndicats. Les causes de l'échec ne tiennent pas tellement à l'idée de participation et aux moyens mis en oeuvre pour la défendre ou la combattre qu'aux divers aspects de la vie syndicale et politique.

1. Essai d'analyse

L'idée de lancer une initiative sur la participation est venue des syndicats chrétiens, minoritaires dans le mouvement ouvrier suisse. Ils ont demandé la collaboration des autres centrales et de l'USS en particulier, tout en étant décidé en cas de refus, à agir seuls. Dans ces conditions, l'USS n'a pas eu le choix. Elle a dû se mettre au diapason. Non sans difficulté: ses différentes fédérations n'étaient guère enthousiastes, spécialement celle de la métallurgie qui a toujours préféré les négociations contractuelles directes. De plus, il n'existait pas d'unité de doctrine sur le concept de la participation entre les fédérations. La masse des syndiqués d'autre part n'avait pas été consultée; la vaste campagne d'explication qui s'est déroulée dans le pays une fois l'initiative lancée, n'a pas suffi à les mobiliser. Si l'idée de participation a mobilisé et enthousiasmé des milliers de personnes engagées, sur le plan syndical, politique et religieux et a suscité des centaines d'écrits, elle n'a eu qu'un impact réduit sur les travailleurs; ne parvenant pas à les galvaniser en dépit de la récession et de ses conséquences (212). Le discours syndical est-il devenu si incompréhensible qu'il ne soit plus capable de mobiliser la masse des travailleurs ou ces derniers seraient-ils devenus si passifs et si satisfaits qu'ils ne réagissent plus à l'action syndicale? Je crois plutôt que la raison doit être recherchée d'abord dans le type quelque peu confus du discours syndical: tour à tour, la participation est supposée affermir le système économique, puis le transformer; les projets étrangers ont été beaucoup cités, mais le projet suisse est resté trop flou. Le départ fut donc ambigu.

Le début du processus de décision le fut aussi.

L'initiative ayant abouti, on assiste à une double réaction unanime; le texte des syndicats est jugé inacceptable, mais la participation, chacun le reconnaît, est une exigence justifiée à l'époque actuelle. Mais quelle participation? Les sens du terme sont nombreux. Cela n'ajoute rien de positif à la campagne d'explication, au contraire, ils contribuent à rendre le discours confus, abstrait et démobilisateur.

Le débat va rapidement se cristalliser sur la présence des travailleurs et de leurs représentants dans les conseil d'administration. Les syndicats y tiennent: c'est là que se situe le centre de décision, disent-ils. Des revendications concrètes, telles la participation à l'organisation du travail (cadences horaires, mode de rémunération, hygiène, répartition des tâches), l'information (situation de l'entreprise, bilan) et la présence syndicale dans l'entreprise sont laissées de côté.

Par ailleurs, disent les syndicats, nous ne voulons pas remettre en question l'unité de direction et l'efficacité économique de l'entreprise. Dans un système capitaliste, cela signifie que l'on ne remet pas en question la logique du système et par conséquent, qu'on accepte comme un fait acquis la rationalisation, l'automation, la fusion et même la fermeture d'entreprises si nécessaire. Que signifie dans ces conditions la présence syndicale au sein du conseil d'administration? (213)

La stratégie choisie est difficile. En effet, le maniement de l'initiative populaire est délicat surtout si elle postule l'inscription dans la Constitution d'une norme très générale (214). Car l'initiative pour être acceptée doit passer l'épreuve de la votation populaire et de la double majorité, celle du peuple et des cantons. Et même en cas d'acceptation, la partie n'est pas gagnée. Il faut encore une législation d'application. Et pour voir le principe accepté, se concrétiser, il faut pouvoir compter sur une majorité parlementaire. Or, cette majorité en faveur des thèses des initiants n'existe pas. Au contraire, les débats parlementaires sur l'initiative ont montré précisément qu'une majorité parlementaire s'est dégagée malgré tout pour bloquer la participation et sa réalisation. Ainsi, un droit de participation même inscrit dans la constitution peut rester lettre morte ou voeu pie.

2. les syndicats renoncent à l'avantage du terrain

On peut, dès lors, se demander pourquoi, dans ces conditions, les organisations syndicales ont choisi le plan politique, là où précisément leur position est faible, pour faire une proposition aussi abstraite que le droit de participation?

Une récente enquête commandée par l'USS a montré à l'évidence, le caractère prioritaire pour les travailleurs, de la lutte et de l'activité syndicale sur les lieux de travail. N'aurait-il pas été plus opportun de poser le problème à ce niveau? Certes, mais il faut reconnaître qu'à ce niveau, l'expérience manque, car, si l'USS au plan national, est depuis longtemps reconnue comme un interlocuteur valable, la présence syndicale dans les entreprises, en revanche, a toujours été considérée comme indésirable. Mais l'USS en tant qu'organisation faîtière du mouvement syndical et dépositaire de la paix du travail, détient face au patronat, dans une négociation collective, une arme de poids pour faire admettre le bien-fondé de la participation. Si la concurrence syndicale explique les moyens choisis pour défendre la participation, elle n'explique pas le pourquoi de la revendication syndicale pour la participation. Assiste-t-on à l'émergence d'un nouveau type de syndicalisme?

3. la participation: un nouveau type de syndicalisme

Assurément, le thème de la participation dans la réflexion syndicale et surtout dans son action indique un changement de caractère de la politique syndicale. Mais pour bien comprendre sa portée, il convient de faire une brève incursion dans l'histoire syndicale.

Jusqu'à présent, les organisations ouvrières étaient restées attachées à leur rôle économique immédiat, impliquant la recherche d'accords divers avec le patronat,

principalement dans le but d'empêcher que le niveau des salaires ne descende au-dessous du montant payé traditionnellement dans les diverses branches d'industrie, et que le prix de la force de travail ne tombe au-dessous de sa valeur. En somme, le but était de protéger les intérêts matériels des travailleurs.

En conséquence, les ouvriers se coalisent, afin de se placer en quelque sorte sur un pied d'égalité avec le capitaliste pour ce qui est du contrat de vente de leur travail. Telle est la base logique des syndicats. Certes, ce pôle économique immédait des syndicats s'est inscrit peu à peu, de façons diverses et à des rythmes différents selon les pays, dans le cadre socio-politique de la société. Car, les travailleurs s'aperçurent que leur vie ne se déroulait pas seulement au milieu des machines de l'entreprise, mais qu'elle était conditionnée par toute l'organisation politique et sociale. Ils commencèrent donc à exiger que l'Etat promulguât des lois réglant la journée de travail et imposât de manière coercitive, leur respect aux entrepreneurs aussi bien qu'aux ouvriers récalcitrants qui ne voient qu'un moyen de gagner un peu plus: prolonger leur journée de travail, cassant ainsi les salaires de la masse des travailleurs de leur catégorie. Bientôt, les travailleurs devaient réclamer également une part du pouvoir politique, car composant une force essentielle de la population, la force productive, ils ne pouvaient admettre qu'on réserve le pouvoir politique à une catégorie de la population ne représentant pas leurs intérêts. Ils ne pouvaient supporter plus longtemps qu'ils ne pussent se réunir et s'associer pour débattre de leurs intérêts et des meilleurs moyens pour les réaliser, ni que les ouvriers soient tenus à l'écart de l'école, étant ainsi privés du plus élémentaire des moyens de communication intellectuels. Pour conquérir ces droits, les travailleurs et leurs organisations comprirent qu'il fallait agir à un autre niveau que le niveau de l'entreprise, à savoir au niveau du pouvoir politique. De façon schématique, on peut décrire les étapes de l'évolution du mouvement ouvrier européen, en tout cas, de la façon suivante:

- dans un premier temps, on assiste à la création d'associations ouvrières qui, à la suite du changement de structure de la production, prennent la forme de syndicats locaux. La conséquence en est une perturbation du système politique. Les revendications sont basées sur les rapports de force et tournées exclusivement en direction des entreprises. Il s'agit donc de revendications spécifiques d'un atelier, d'une entreprise.
- dans un deuxième temps, on assiste à une consolidation des syndicats au niveau organisationnel interne et politique. Les syndicats amorcent une adaptation au système ou tout au moins une pénétration du système et recherchent l'équilibre. Les revendications relèvent essentiellement du type économique.
- dans une troisième phase, les syndicats entrent dans le système, trouvent une légitimité politique en tant qu'interlocuteurs du pouvoir politique. Les revendications s'inscrivent dans un cadre socio-politique. Elles concernent moins le changement d'un système politique que son adaptation dans le sens d'une amélioration des conditions de travail et de l'extension des droits politiques des travailleurs.

Depuis quelques années, on observe une nouvelle évolution, un élargissement du contenu des luttes syndicales. Aux revendications traditionnelles des organisations syndicales, s'ajoute une revendication pour le contrôle du travailleur sur les condi-

tions de travail en général. En France, en mai 1968, en Italie, lors de l'automne chaud de 1969, en Allemagne, autour des années 1970, cette revendication s'exprime avec toujours plus de vigueur. Cette nouvelle revendication concerne l'organisation du travail, les conditions de travail, l'environnement de la place de travail et la participation aux décisions. Elle pose la question du pouvoir dans l'entreprise, de la hiérarchie et de la relation entre les facteurs capital et travail. Mais est-ce bien une nouvelle revendication? Lorsqu'on lit la description des conditions d'habitation, des institutions sanitaires et des conditions de travail de la classe ouvrière au temps d'Engels, on découvre de nombreuses raison de revendications qualitatives ou de contrôle. Naturellement, autrefois, les intérêts des salariés étaient violés bien plus qu'aujourd'hui. L'abus dans l'emploi de la capacité de travail et l'usure dans les conditions de travail du début du capitalisme étaient souvent plus grands. Depuis, le capitalisme a appris qu'une trop grande usure de la capacité de travail n'est pas dans son intérêt. Ce qui a changé, en relation avec le développement du capital, dans le cercle des conditions de travail, c'est ce qui entre dans la détermination de la valeur de la marchandise, force de travail. L'évolution de la production et les luttes des travailleurs ont imposé de nouvelles mesures pour l'élément historique et moral de l'appréciation de la force de travail.

Autrefois, le capital, dans sa soif de plus-value, menaçait continuellement même le minimum vital et cachait les besoins très étendus; aujourd'hui, il semble que la garantie du minimum vital soit acquise dans les pays hautement industrialisés, ce qui laisse d'autant mieux apparaître les besoins nouveaux: en même temps, la vaste socialisation du processus de production, l'universalité à laquelle force le capital dans sa propre administration, font naître les nouveaux besoins. L'inclusion de tous les secteurs de la vie dans les conditions de reproduction de la force de travail est l'expression de la vaste socialisation du processus de production.

Les nouveaux besoins sont nouveaux, parce qu'ils sont provoqués par les changements du processus de production; ils sont nouveaux, parce que la classe ouvrière en fait de nouvelles revendications. (215)

Ce phénomène est qualifié par certains de "politisation de la fonction syndicale". A ce sujet Zoll écrit:

> "Les revendications en faveur de conditions de travail plus humaines et de conditions de vie meilleures mènent à une politisation plus étendue de la fonction syndicale, parce que le contenu est directement ou potentiellement politique. Le syndicat, en tant qu'agence de vente de la marchandise force de travail doit défendre cette dernière. Dès que ses intérêts ne concernent plus uniquement les conditions de salaires mais englobent toutes les conditions de vie des salariés, le cercle des tâches syndicales s'élargit; que le syndicat le reconnaisse ou non.
> Les organisations syndicales se refusent encore souvent à examiner la politisation de la fonction syndicale; mais du fait qu'il s'agit d'un processus évident, il n'est plus nécessaire d'ajouter, dans la même mesure qu'autrefois, de l'extérieur une dimension politique aux intérêts et aux besoins; il suffit de développer leur contenu politique." (216)

En quelque sorte, la nouvelle tâche des organisations syndicales consisterait à développer la dimension politique de cette revendication dans le sens d'une impulsion. La nouvelle revendication, portant sur une modification des rapports de pouvoir au sein de l'entreprise, annonce pourtant l'apparition d'un syndicalisme plus ouvert à défendre non seulement les intérêts matériels des travailleurs, mais aussi sa place dans la société et dans le processus de production. J'interprèterais le phénomène comme une impulsion donnée aux réformes. Impulsion qui s'inscrit dans le cadre d'une adaptation de la société à de nouveaux besoins, mais non à un changement de la société.

Cette interprétation me paraît justifiée au moins pour trois raisons:

1. L'Union syndicale suisse, au plan national, est depuis longtemps reconnue comme un interlocuteur valable. Elle est régulièrement consultée par l'administration lors de l'élaboration de lois importantes; ses fédérations négocient avec les employeurs les conventions collectives de travail. Le syndicat est reconnu comme partenaire dans le processus de décision. Cela est le fruit d'une politique syndicale délibérée d'une part, et des circonstances historiques, d'autre part. La politique syndicale dans les années 1920 se caractérise par des revendications visant à pénétrer le système. Durant cette période, la politique de l'USS sera décisive. Les chrétiens, plus hésitants et moins bien organisés ne joueront qu'un rôle discret.

Il s'agit tout d'abord pour le mouvement ouvrier de mener la lutte de la proportionnelle pour l'élection au Conseil national. La crise de 1921-22 pousse à nouveau quelque peu les syndicats sur la défensive. Deux projets de loi risquèrent de compromettre la situation. Il s'agit de la loi Häberlin (1922) qui proposait un renforcement des mesures et des peines pour les délits contre l'ordre constitutionnel et de la loi Schulthess (1922) qui proposait d'augmenter le travail de 48 à 54 heures par semaine. Les deux lois furent repoussées par le peuple.

La politique de la défense nationale éclaire encore mieux la conscience nationale du syndicalisme et son attachement au système. Alors que le PSS fait campagne contre la défense nationale, l'USS se contente de ne rien dire, tant et si bien que la décision prise par le congrès socialiste de 1926 d'étudier en commun avec les syndicats la façon de lutter contre le militarisme, ne se réalisera pas (217).

Si la première guerre mondiale et ses suites ont servi de révélateurs des forces en présence, de tests au niveau des rapport des forces, la crise économique, le national-socialisme et la guerre qui s'ensuivirent, ancrèrent plus fortement le syndicalisme dans le système de valeurs et les traditions suisses. Ce mouvement historique constitue un épisode-clé. Il offre les bases fondamentales à l'établissement d'un consensus national. Il augmente la légitimité du système démocratique. Les menaces extérieures poussent à une forte mobilisation nationale, afin de restaurer les valeurs et traditions helvétiques. L'opinion publique se mobilise à travers les groupes et organisations qui ainsi gagnent en importance et en légitimité. Cette légitimité augmente les possibilités de participation au processus de décision; elle marque l'entrée du syndicat dans le système en tant qu'interlocuteur estimé et respecté.

De cette époque date également la fameuse convention nationale de la métallurgie, dite convention de la paix du travail, dont l'esprit domine encore les relations professionnelles. Par ailleurs, depuis 1947, le principe de la consultation des organisations économiques est ancré dans la constitution. Pour les syndicats, cela signifie la consécration d'années d'efforts. C'est l'entrée officielle dans le système.

2. L'action du syndicaliste Hermann Greulich, qui a marqué le syndicalisme suisse de son empreinte, est essentiellement de type trade-unioniste, c'est-à-dire distinguant très nettement entre l'action syndicale et l'action politique. Avant de parler réforme, le travailleur désire un meilleur salaire qui lui assure son minimum vital, de meilleures conditions de travail et le plein emploi, disait en substance H. Greulich. Cette vision du syndicalisme pesa de façon décisive et marquante sur le développement de la politique syndicale. Cette tradition est encore bien vivante. Elle se reflète dans les relations entre les syndicats et les partis politiques, le PSS en particulier et surtout. Il ne m'incombe pas dans cette étude de juger de l'ambiguité ou de la relativité d'une telle séparation entre le syndicalisme et la politique. Il ne me revient qu'à observer cet état de fait. D'ailleurs, la campagne pour la participation a été révélatrice à ce sujet. La majorité des syndicalistes ont répété à qui voulait l'entendre, qu'il ne s'agissait pas de transformer la société, mais de l'adapter. Les syndicats reconnaissent le libéralisme économique: ils l'assortissent de réserves certes, mais des réserves qui concernent ses excès et non son fondement. Le programme de travail de l'USS précise à ce sujet:

> "L'Union syndicale déploie son action, défend les intérêts des travailleurs et s'emploie à encourager l'expansion économique du pays, dans les limites du régime économique présent." (218)

3. La revendication de la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises contient en germe ses propres limites. Les conceptions des confédérations et des fédérations syndicales l'ont démontré. Par ailleurs, ces conceptions mettent en lumière deux limites essentielles de la participation:

- la participation postule la parité entre le capital et le travail et non la surparité du travail;
- la participation postule le contrôle du capitalisme et non son renversement.

La participation prévoit donc la représentation paritaire des intérêts et non la surparité pour les représentants du travail. La participation postule en définitive le partage du pouvoir (économique) et non la prise du pouvoir. Elle n'est pas dirigée contre les détenteurs de capitaux privés, elle vise tout simplement à contrôler la formation et l'utilisation de ce capital. En bref, elle reconnaît le droit de cité au capitalisme. Le but d'un tel système peut être défini ainsi:

> "Un tel projet de réformes sociales, a la prétention de combiner deux fonctions, une fonction défensive chargée de la protection contre l'agressivité du capital et une fonction constructive chargée de créer par étapes un nouvel ordre social."

Deuxième limite essentielle, la participation est conçue comme un moyen de contrôler le capitalisme et non de provoquer une rupture au profit d'un autre système.

Par le contrôle de l'élément travail (T) sur l'élément capital (K), la cogestion doit permettre une orientation économique et sociale plus proche des intérêts des travailleurs. Cette nouvelle orientation doit en définitive procurer au travailleur une meilleure satisfaction de ses besoins. Meilleure satisfaction des besoins nécessitant une meilleure répartition des biens au niveau individuel et collectif. Ces objectifs ne peuvent être réalisés que par le truchement d'un système de participation globalisant, comprenant le contrôle de la formation des prix et surtout de la politique d'investissement tant au niveau sociétal qu'à celui de l'entreprise (219).

En conclusion, je constate que la nouvelle revendication portant sur une modification des rapports de pouvoir au sein de l'entreprise n'annonce aucun bouleversement de la politique syndicale, mais l'apparition d'un syndicalisme dépassant le simple marchandage à propos de revendications matérielles, pour revendiquer une modification de la condition ouvrière de telle manière qu'il puisse agir sur la gestion des entreprises. Ce mouvement me paraît irréversible.

L'analyse de la politique syndicale de ces dernières années à travers le niveau des relations professionnelles, des réformes de structures et des revendications, me permet de tirer un nombre de conclusions qui me paraissent fondées.

Il n'est pas question de reproduire toutes ces conclusions, car je les ai livrées tout au long de mon travail. Il s'agit plutôt de dégager quelques éléments pour répondre à la question de l'évolution du rôle, des objectifs et des fonctions du syndicat. La réponse sera nuancée. Cela tient autant à la complexité du phénomène syndical qu'à la méthode et aux techniques d'analyse choisies. Celles-ci vont de l'analyse classique de documents à l'analyse de contenu, jusqu'à l'analyse et l'interprétation d'interviews. Familier du phénomène syndical, je n'ai pas voulu m'enfermer dans un modèle analytique rigide au risque d'ignorer certains aspects qui m'auraient échappé. C'est pourquoi j'ai privilégié une recherche de type exploratoire, à laquelle je donnerai le nom d'observation par participation. Ce type de recherche ne part pas d'hypothèses spécifiques ou d'une série relativement limitée de variables estimées significatives, mais permet au chercheur de se plonger dans les données, d'apprendre tout ce qu'il peut et d'obtenir une information plutôt générale que limitée à un point particulier. Le problème d'une telle recherche tend surtout à la standardisation des données. Les initiés des sciences exactes qui recherchent à enfermer la réalité politique dans un modèle mathématique rassurant ne manqueront pas certainement, de soulever les faiblesses d'un tel cadre analytique. A ce sujet, le professeur Paolo Urio écrivait:

> "Quoiqu'on ne puisse pas exclure à priori la possibilité de formaliser quantitativement, dans un avenir plus ou moins lointain, des éléments qui nous paraissent aujourd'hui éminemment qualitatifs, il faut bien admettre qu'on est très éloigné de cet objectif. Dans ces conditions, il vaut mieux éviter pour le moment de se concentrer exclusivement sur la construction de modèles mathématiques, qui excluraient inévitablement des éléments qualitatifs importants. Et, en effet, le problème fondamental de la théorie politique contemporaine ne semble pas résider principalement, comme d'aucuns le pensent, dans la logique interne des modèles, qu'on pourrait atteindre assez facilement grâce à la formalisation mathématique, mais plutôt dans la mise en correspondance des concepts du modèle avec la réalité du système politique étudié. Il serait en effet vain de construire un modèle parfait par sa logique interne, alors que les concepts utilisés n'auraient qu'une vague correspondance avec la réalité qu'il est sensé représenter." (220)

Cette remarque préliminaire étant faite, je viens aux principales conclusions de ma recherche.

Au niveau des relations professionnelles, il convient de constater d'emblée que les mouvements de grèves enregistrés ne signifient ni la fin de la paix du travail, ni le refus de négociations entre partenaires sociaux, ni une prise de conscience nationale des travailleurs débouchant sur une stratégie de lutte des classes. Les statistiques internationales le prouvent, la Suisse reste un record de stabilité.

Le cloisonnement professionnel et régional des travailleurs n'a pas permis que les conflits débordent le cadre local ou régional. L'esprit de la paix du travail et les travailleurs étrangers, l'armée de réserve du 20ème siècle, ont contribué aussi à amortir les conflits qui ont éclaté, dans des régions très durement touchées par la crise économique. Une crise qui n'est pas seulement conjoncturelle et passagère, mais structurelle. Dès lors, il faut se garder de conclure trop hâtivement. Car cette crise imposera des modifications qui s'étendront, en tout cas, sur plusieurs années. C'est dans cette perspective qu'il s'agit de se placer. Certes, tout système recèle des capacités d'adaptation, mais jusqu'à quel point le système des relations professionnelles en Suisse, pourra-t-il prendre en compte une accentuation des contradictions inhérentes à toute entreprise. Car si la Suisse reste un record de stabilité, elle n'a pas moins dû enregistrer depuis 1975 un regain de conflits d'intérêts contradictoires des classes sociales. Quand tout va bien et que le gâteau distribué est chaque année un peu plus grand, les contradictions sont maîtrisables. Mais lorsqu'il faut répartir les parts d'un gâteau plus petit, il est évident que le problème est plus difficile à résoudre et que les antagonismes de classes réapparaissent au grand jour. C'est ce qui se passe aujourd'hui en Suisse, à pas feutrés encore, il est vrai. Le conseiller d'Etat neuchâtelois R. Meylan déclarait à ce propos:

> "Finalement, il est étonnant que nous ayons été tellement habitués en Suisse à voir tout marcher sur les roulettes ou presque, que certains de nos concitoyens considèrent comme étonnante la réapparition de la lutte de classes ou d'intérêts divergents, dans un pays et une situation comme les nôtres. Cette réapparition est normale, elle est inévitable. Il ne faut pas la tenir pour une catastrophe." (221)

J'ajouterais qu'il serait une catastrophe de vouloir masquer le problème. Car de trop vouloir appuyer sur le couvercle de la marmite, celui-ci pourrait exploser brutalement.

Des conflits analysés, il ressort une constatation générale qui peut se résumer par le manque d'information des travailleurs sur leur entreprise. Le travailleur, dans son activité productive, est demeuré un objet. Le "capital" décide, le travailleur exécute. Au cas où cette situation devrait se perpétuer, et compte tenu des adaptations économiques en cours, les conflits pourraient gagner en acuité. Car, dans ce domaine, il n'y a pas seulement le droit, les conventions, les chiffres, la neutralité, il y a aussi et surtout des hommes et des femmes, qui aspirent à une plus grande participation au fruit de leur travail. La contradiction d'un système politique qui se veut un modèle de démocratie politique, mais qui en même temps refuse le plus élémentaire degré de participation sur le lieu de travail, l'information, est un système en régression.

Les syndicats dans cette situation ont aussi leur apprentissage à faire. Celui-ci ne peut avoir lieu que si les organisations de travailleurs sont présentes, là où se trouve le travailleur, c'est-à-dire, dans l'entreprise. Au cours des conflits récents, il me semble que les syndicats ont révélé tour à tour leur puissance dans leur capacité de négociations, et leur faiblesse. Cette dernière s'est manifestée soit dans une attitude figée et conservatrice, soit dans une attitude de fuite en avant, de peur de ne plus coller aux revendications.

S'il est un enseignement qu'il faut tirer de la signature de la paix du travail, c'est l'autorité, dans le sens de la confiance et la perspicacité dans l'analyse politique des chefs syndicalistes. Je ne veux pas prétendre par là que ces qualités manquent aux chefs syndicalistes actuels, mais je prétends qu'un malaise, qu'une crise de confiance entre les travailleurs et ses représentants, dû à l'absence de choix clairs, est manifeste. Sinon, comment expliquer qu'un conflit du travail éclate, sans que le syndicat soit averti, que des propositions syndicales (participation, 40 heures) rencontrent autant d'indifférence. Il serait pourtant faux de ramener le problème à cette seule dimension, les institutions, pris au sens large, dans lequel le syndicat évolue, constituent certainement une autre dimension explicative. Je reviendrai plus tard sur ce point. Pour l'instant, il convient de constater que le regain de conflits, certes modestes, repose le problème de la présence syndicale dans l'entreprise, de l'autorité syndicale sur les travailleurs et des choix stratégiques des syndicats. Par ailleurs, il montre à quel point le syndicat est devenu un élément d'intégration socio-politique.

L'analyse des structures syndicales révèle à quel point l'institution conditionne le comportement. Lors des conflits de Dubied et de Matisa, par exemple, le syndicat organisé par branche d'industrie, a été confronté à un mouvement d'entreprise, auquel il a répondu par une négociation au niveau des organisations faitières. Cette contradiction peut déboucher parfois sur une épreuve de force entre les dirigeants syndicalistes et les travailleurs. Au fond, deux logiques s'opposent, une dont l'articulation part d'en haut, l'autre qui part de l'établissement, de l'atelier, c'est à dire, d'en bas.

Il est difficile d'affirmer que c'est de cette contradiction qu'est né le mouvement de réforme des structures. Par contre, il est évident que la restructuration économique, l'arrivée en masse de travailleurs étrangers, de femmes et de jeunes sur le marché de l'emploi, ont agi comme révélateurs. Il convient de souligner que les syndicats ont été conscients de ces problèmes. Ont-ils toujours apporté des solutions adéquates et à temps? Je contaste seulement que les syndicats ont déclenché un mouvement de réforme et que celui-ci s'est enlisé dans des revisions de statuts ou a été freiné. Toutefois, il serait prématuré de tirer des conclusions à ce sujet, le processus n'étant pas terminé. Je me permettrais tout de même de constater que, dans leur approche du problème, les syndicats ont eu raison de s'attaquer d'abord aux problèmes institutionnels. La démocratie syndicale, la centralisation du processus de décision se posent à ce niveau. Cependant, l'on peut regretter le manque d'audace des solutions envisagées et le refus d'ouvrir le débat sur la politique syndicale, ne serait-ce déjà que pour la confirmer. Les syndicats ont oublié, semble-t-il, que le travailleur ne se nourrit pas seulement de pain, mais aussi d'idéaux. Ils agissent, comme si la politique, l'idéologie avaient disparu de la scène suisse.

Dans ce sens, l'apparition de mouvements de contestation à l'intérieur du syndicat lui-même est bénéfique. Forçant à la réflexion, ces contestations devraient obliger les syndicats à repenser les problèmes, à rediscuter des principes qu'ils considéraient comme immuables. Si tel devait être le cas, alors l'action serait bénéfique. Malheureusement, la réaction de la tête de la FTMH face aux signataires du Manifeste 77, la charte des minoritaires, laisse présager une autre direction. En effet,

la majorité dirigente tente d'isoler cette minorité pour mieux la déconsidérer. C'est une application parfaite de la technique de la marginalisation.

Ce qui m'a le plus frappé dans cette analyse, c'est le caractère fortement hiérarchique et centralisateur de l'organisation syndicale. Il est surprenant en effet, qu'une organisation, attachée au fédéralisme politique, se structure de façon si centralisée. Je ne crois pas qu'il faille rendre responsables les syndicats en tant que tels, de cet état de fait. Car le phénomène s'observe dans toutes les organisations. En Suisse, il fut sans doute accentué par le fait qu'au niveau fédéral, le pouvoir politique relativement faible, a eu besoin des organisations pour mener à bien sa politique. Dès lors, il a renforcé la tendance à la concentration du pouvoir au sein des organisations. La concentration économique a contribué à accroître ce phénomène, mais aussi à révèler un malaise. Si, en période de haute conjoncture, la puissance des organisations se mesurait plus, en fonction de sa capacité à monopoliser un secteur de l'articulation et de la représentation des intérêts, en période de restructuration et de crise, les facteurs de puissance propres à chaque organisation reprennent leur signification. Parmi les facteurs de puissance des syndicats, le nombre de membres et leur capacité à les mobiliser sont déterminants. Or, c'est justement là que les syndicats se sont affaiblis. En période de tensions accrues, cela pourrait se révèler avec plus d'acuité encore. Enfin, l'organisation syndicale reste profondément marquée par le professionnalisme, c'est-à-dire, le souci d'une catégorie particulière de travailleurs, de défendre elle-même ses intérêts, sans les confondre avec ceux d'un groupe plus vaste.

En définitive, c'est au niveau des revendications que le phénomène de changement est le plus spectaculaire. Les confédérations syndicales (USS, CSC, ASSE), leurs fédérations revendiquent la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. Certes, les conceptions de la participation des organisations syndicales révèlent des différences notoires entre eux. Maix pour la recherche présente, l'essentiel est de constater que tous les syndicats placent cette revendication dans leurs priorités. S'ils le font expressément maintenant, cela tient sans doute au développement technologique et économique de la société: la participation constitue le contrepoids indispensable à la concentration économique, à la concentration du pouvoir qui s'ensuit.

Bien sûr, l'idée de la participation n'est pas nouvelle; au cours des ans, elle a revêtu plusieurs parures, dont celle que lui offrait le corporatisme. Pourtant, je crois pouvoir dire, qu'aujourd'hui, l'idée de la participation tire son essence, pour l'USS, en tout cas, de l'analyse des rapports de force au sein des entreprises, le lieu de rencontre privilégié entre les facteurs capital et travail. La participation est devenue un élément indispensable de la démocratie, un complément, je dirais même, un approfondissement de la démocratie politique. Mais, cet aspect a été quasiment absent des débats, cela est dû certainement au goût des hommes politiques suisses pour les discussions concrètes, méprisant toute confrontation idéologique.

Il faut constater que, indépendamment des réactions du système politique, la revendication de la participation a déclenché à l'intérieur des syndicats, un mouvement de réflexion sur son devenir, ses objectifs. En d'autres termes, les syndicats ont trouvé l'occasion de réfléchir sur leur rôle dans la société. Les syndicats suisses ont donc été sensibles aux aspirations nouvelles des travailleurs. Mais ont-ils

précédé le mouvement de réforme ou ont-ils agi sous la pression sociale: le choix étant inévitable? A ce sujet, l'analyse du processus déclenché par la revendication de la participation du 25 août 1971, date du dépôt de l'initiative, jusqu'au vote du 21 mars 1976, m'amène à faire trois constatations:

1. Le déclenchement du processus est ambigu. L'USS, la centrale syndicale dominante, se fait en quelque sorte forcer la main par sa soeur cadette, la CSC. Si la majorité du mouvement syndical est acquise à l'idée de la participation, il est loin d'être unanime sur la forme qu'elle devrait prendre. Pressés par le temps, les syndicats n'ont pas la possibilité, ni les moyens, ni peut-être l'habitude, de mener une campagne d'explication au sein de leur organisation. Ainsi les membres ne participent que de très loin à l'élaboration d'un programme de participation aux décisions dans les entreprises. Le programme vient d'en haut, fruit d'un compromis entre les centrales syndicales. Le lent processus de maturation n'a pas lieu.

2. Son déroulement est ambigu. Toutes les associations économiques se déclarent d'accord avec l'idée pour mieux dénoncer le texte de l'initiative syndicale. Les premières escarmouches entre les syndicats et le patronat, montrent à quel point l'unité doctrinale manque parmi les syndicats. Pour les uns, c'est la participation au poste de travail qui est primordiale, pour les autres, c'est la participation aux conseils d'administration qui est essentielle. Le discours syndical, ne gagne pas en clarté, le travailleur mesure mal la portée concrète de ce discours. Le patronat surpris au début, met en route sa redoutable machine de propagande.

3. Le terrain choisi pour revendiquer la participation est délicat. En effet, l'initiative, on l'a dit, est un instrument difficile à manier. Les débats parlementaires démontrent, s'il était nécessaire, que les forces bourgeoises, maîtrisent les mécanismes parlementaires.
   Ainsi donc, les grands courants qui ont traversé le mouvement syndical européen ont aussi atteint la Suisse. Mais ils ont atteint la Suisse avec un certain décalage et ils semblent avoir été filtrés, canalisés par le système. En somme, ils se sont adaptés aux rythmes et aux conditions suisses.

De ce tableau, il se dégage une image conservatrice de l'action syndicale, une incapacité à innover. Les organisations syndicales sont-elles responsables de cette situation? Il convient de rappeler que les organisations syndicales ont pénétré dans l'arène politique après la mise en place des institutions; elles ont donc été contraintes de l'accepter. Finalement, le syndicalisme suisse représente une particularité importante: il est pleinement intégré à l'ordre politique, alors qu'il ne l'est pas pleinement à l'ordre économique. Il joue son rôle intégrateur surtout par le biais de l'action politique. Il en résulte que l'intégration des travailleurs ne se fait pas dans l'entreprise, mais dans la communauté politique. C'est sans doute ce que le patronat a voulu lui rappeler par sa virulente campagne contre la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. Car en lançant leur initiative, les syndicats ont jeté une sorte de défi. En quelque sorte, ils ont oublié leur rôle intégrateur pour retrouver leur rôle d'innovateur, ce qu'ils n'étaient plus depuis longtemps en Suisse. L'espace d'une campagne, les syndicats ont oublié qu'ils étaient devenu des chargés de missions de l'Etat central auprès des travail-

leurs. La campagne sur la participation le leur a rappelé. Ainsi en analysant l'échec du 21 mars 1976, il faudrait se garder de ne voir qu'une erreur stratégique.

Les syndicats suisses ne sont ni l'avant-garde révolutionnaire de la classe travailleuse, ni le bras prolongé du capitalisme dans la classe ouvrière. Ce sont les organisations premières et directes des salariés et en tant que telles, les éléments des rapports de production. Ils constituent un contre-pouvoir des travailleurs au pouvoir du capital, mais ils sont aussi et surtout un facteur d'ordre, car ils organisent les travailleurs. Cela signifie qu'ils créent l'ordre, canalisent leurs colères, leur révolte et leur impuissance.

QUATRIEME PARTIE

ELEMENTS D'EXPLICATION

Le comportement des syndicats suisses et de l'USS en particulier, sont déterminés par une multitude de facteurs, les uns propres à l'organisation syndicale elle-même, les autres tenant au contexte dans lequel s'exerce l'activité. S'il est difficile de saisir d'un seul coup le faisceau de facteurs, on peut tout de même les grouper d'après leurs principales caractéristiques et distinguer entre les facteurs institutionnels et les facteurs socio-économiques. C'est à l'étude de ces facteurs qu'est consacrée cette partie.

Une étude qui ne pourra être que sommaire, compte tenu parfois du manque de données. Mais l'essentiel consistera à replacer les remarques et conclusions faites à propos des syndicats dans un cadre plus général et à permettre ainsi de mieux comprendre le pourquoi du comportement et du rôle des syndicats. Car les syndicats sont une composante de la vie politique.

Par ailleurs, une telle étude permettra de mieux comprendre l'échec syndical dans le domaine de la participation. Les institutions sécrètent un certain nombre de mécanismes susceptibles de résister aux réformes. Il s'agit donc d'analyser en priorité l'état des relations entre les syndicats et l'Etat fédéral suisse. Pour ce faire, je retiendrai du côté syndical, la formation dominante, à savoir l'USS.

CHAPITRE 1

LES SYNDICATS A TRAVERS LES INSTITUTIONS POLITIQUES

La fondation de l'USS est postérieure à la création de la Confédération. Par conséquent, quand l'USS a pénétré dans le système politique, celui-ci avait déjà ses habitudes, ses mécanismes de fonctionnement.

Les constituants de 1848 et 1874 instituèrent un régime démocratique et libéral. Ils créèrent un marché commun et assurèrent une liberté économique à peu près illimitée. Ils ne donnèrent au pouvoir central, qu'une structure étatique faible. Le fédéralisme, le bicaméralisme, le gouvernement collégial, le référendum facultatif sont autant d'institutions qui contribuèrent à parcelliser le pouvoir et à affaiblir l'Etat. La prédominance de l'Assemblée fédérale fut consacrée expressément par la Constitution. La réalité s'est très rapidement distancée du modèle constitutionnel. L'évolution s'est faite dans deux directions: vers un renforcement du pouvoir des associations et de celui de l'exécutif. (1)

Le début du déplacement de pouvoir au profit du Conseil fédéral date de l'arrêté du 3 août 1914, par lequel le parlement octroya les pleins pouvoirs au gouvernement. L'Assemblée se déssaisit de la plupart de ses prérogatives, le Conseil fédéral étant autorisé à légiférer par voie d'ordonnance. Ce jour-là entraîne la fin du régime d'Assemblée et consacre une prépondérance effective de l'exécutif qui ne sera plus sérieusement mise en question par la suite.

Un phénomène à peu près analogue se produit avec les associations professionnelles. L'exécutif, soudainement isolé des principales forces politiques et n'ayant à sa disposition qu'une administration sous-développée et peu à même d'assurer les tâches d'une économie de guerre, se tourna vers les associations professionnelles pour leur conférer les fonctions publiques les plus diverses d'administration et de contrôle. Les trois grandes associations faîtières patronales, le Vorort, l'Union suisse des Paysans et l'Union suisse des Arts et Métiers, reçoivent alors leur consécration définitive comme interlocuteurs privilégiés des autorités, les organisations syndicales étant à l'époque, encore mises à l'écart du mouvement de concertation. Ce n'est que dès 1920, que les syndicats prendront part aux consultations. Cette consécration ne s'est pas faite au hasard. Les organisations professionnelles ont joué un rôle important dans la procédure de consultation avant la guerre déjà. Les corporations et les monopoles industriels se sont maintenus dans certains secteurs jusqu'aux environs de 1874. Les organisations volontaires ont pris alors le relais des organisations corporatistes.

La double tendance au renforcement de l'exécutif et à la consolidation des pouvoirs des associations professionnelles s'est confirmée par la suite. Il serait trop long de décrire en détail l'évolution de cette tendance. Il convient simplement de constater qu'on est passé ainsi d'un système institutionnel fondé sur la suprématie du parlement, dont les tâches étaient limitées, à l'exercice d'une fonction législative supposant une action lente et réfléchie, à un nouveau système fondé sur la prédominance du gouvernement.

De plus, l'hétérogénéité de l'exécutif, l'absence d'une majorité parlementaire susceptible d'appuyer un programme de gouvernement, l'ouverture plébiscitaire du système politique notamment, ont conduit à privilégier les organisations professionnelles pour l'accomplissement des tâches publiques (2).

La double évolution qui a conduit à un déplacement du pouvoir tout d'abord vers un gouvernement jouissant d'un faible degré de cohésion, puis, en raison même de cette faiblesse, vers les associations professionnelles, place les syndicats dans une situation particulière qu'il importe de mettre en lumière par une analyse dynamique des institutions politiques, c'est-à-dire, à travers une analyse du processus de décision. Me basant sur la description générale du processus de décision en Suisse, esquissée par Jean Meynaud (3), je distingue trois phases (pour les besoins de la présentation écrite) dans ce processus: la phase préparlementaire, la phase parlementaire, la phase populaire.

1. la phase préparlementaire

A cette phase du processus, les syndicats comme les autres organisations professionnelles d'ailleurs, disposent de deux accès, qui sont le Conseil fédéral et l'administration. La description des accès dépasserait la portée de ma recherche. Cependant, il convient d'en rappeler quelques caractéristiques.

Le nombre des membres du gouvernement est fixé à sept par la Constitution et n'a jamais été modifié depuis la formation de l'Etat fédéral. La distribution des sept sièges a varié au cours des années pour se stabiliser depuis 1960 dans la combinaison suivante: deux démocrates chrétiens, deux radicaux, deux socialistes, un démocrate du centre. Elus individuellement par l'Assemblée fédérale, chambres réunies, les conseillers fédéraux constituent un collège où tous les membres sont égaux. Le Conseil fédéral se caractérise par sa stabilité, sa collégialité et son "apolitisme". Il n'y a pas de limite à la réélection des conseillers fédéraux. Pratiquement, un conseiller fédéral est réélu aussi longtemps qu'il le désire. Il en résulte une extraordinaire stabilité gouvernementale. La collégialité est une notion communément admise, bien que la technicité croissante et l'augmentation des tâches de l'Etat aient rendu impossible l'application rigoureuse de ce principe. Ainsi, le Conseil fédéral s'est vu dans l'obligation de déléguer des compétences.

Enfin, le Conseil fédéral se veut au-dessus des partis. Il est souvent comparé à un conseil d'administration et l'on considère habituellement que ses membres ne doivent pas être les représentants de leur parti. Ils doivent se tenir à l'écart des luttes partisanes.

Ainsi, la confusion du politique et de l'administratif devient un pilier de la structure politique et est considérée comme une des conditions du bon fonctionnement des institutions. La conséquence est que le gouvernement n'a pas véritablement une ligne de conduite précise. Il gère plutôt qu'il ne gouverne. La lenteur des mutations jointe à la longévité et à l'élection séparée des conseillers fédéraux a pour conséquence que le gouvernement ne change jamais totalement de physionomie.

Dans le processus de décisions, le rôle du Conseil fédéral, plutôt des chefs de département, est important, puisque, quel que soit l'origine d'un projet, c'est le chef du département qui procède aux premiers contacts officieux; ce sont ses services qui rédigent un premier avant-projet. C'est le chef du département qui réunit une commission d'experts et qui parfois en dirige les débats. Ce sont ses services qui organisent la consultation des partis, des cantons, et des associations sur le projet de la commission et qui étudient les réponses.

Le rôle de l'administration est non moins important, puisque c'est elle qui pratiquement, veille de près à l'élaboration du projet de loi. Il est possible de schématiser ce processus ainsi:

1. Consultation inter-départements
2. Intervention d'un ou de quelques experts, soit pour l'élaboration d'un avant-projet, soit pour la présentation d'un avis
3. Contacts oraux et échanges d'idées avec les autorités cantonales et les groupements professionnels susceptibles d'être touchés par le texte en voie d'élaboration
4. Désignation d'une commission d'experts lorsqu'il s'agit de questions d'importance nationale. Ces commissions comprennent en dehors d'experts "indépendants" des experts appartenant aux organisations professionnelles. Par cette méthode, on associe les organisations à l'élaboration de textes législatifs
5. Envoi du projet pour consultation écrite aux instances cantonales et aux organisations professionnelles intéressées
6. Rédaction du projet final par l'administration et sa transmission aux autres départements, ainsi qu'au Conseil fédéral qui tranche. Une fois adopté par le Conseil fédéral, le projet est soumis au Parlement et parfois au suffrage populaire (4).

L'utilisation des accès

Le décompte des requêtes et préavis de l'USS (selon tableau Annexe I) montre que sur 309 interventions entre 1960 et 1974, 13 seulement ont été dirigées directement vers le Conseil fédéral. Ces interventions relèvent essentiellement du domaine de l'AVS comme la proposition de huitième révision de l'AVS/AI en 1970. L'USS s'adresse aussi directement au Conseil fédéral lorsque le dossier est urgent, telle la sécurité de l'emploi ou la situation au Chili. Il faut noter que jusqu'en 1950, les syndicats s'adressaient plus volontiers à l'exécutif qu'actuellement. Cette époque correspondait à une phase de consolidation et d'intégration des syndicats dans le système politique. A mesure qu'ils s'intègreront, ils développeront plutôt leurs relations avec les autres instances étatiques, telle l'administration.

Sur l'ensemble des requêtes et préavis (309) pour la même période, 192 étaient destinées aux différents départements de l'administration fédérale, 22 à des services spécialisés de l'administration, 50 à l'Office fédéral de l'Industrie, des Arts et Métiers et du Travail (OFIAMT) et à d'autres offices et 15 à d'autres services ou délégations spéciales de l'administration. Ainsi, l'administration constitue

l'accès privilégié des syndicats. Cela tient au système de consultations officielles et à son rôle dans la préparation des décisions. Le tableau montre également que la pression n'est pas uniforme sur toute l'administration. Certains départements et offices sont plus sollicités que d'autres. Par exemple, sur les 192 interventions de l'USS auprès de l'administration, 84 l'étaient à l'intention du département de l'économie publique et 44 du département de l'intérieur. Et sur les 67 interventions auprès des offices, 50 s'adressaient à l'OFIAMT.

Les commissions d'experts et les commissions permanentes constituent les autres accès importants des syndicats au niveau de cette phase. Ces commissions ont pour mission de recueillir directement les demandes des organisations professionnelles et de les confronter aux avis des experts fédéraux ainsi que de soumettre à ces mêmes organisations les différents projets de l'administration. Au niveau des commissions et sous-commissions fédérales permanentes on annonce, en 1974, une présence de l'USS dans 52 d'entre elles (4). Les syndicats disposent encore d'un autre accès sous forme de discussions au sommet entre partenaires sociaux, sous l'égide du Conseil fédéral. Ces discussions, certes sporadiques, sont jugées importantes, car elles portent sur des problèmes brûlants pour lesquels un compromis doit être trouvé au plus haut niveau. Ainsi, de telles rencontres eurent lieu en 1947 sur le problème de la stabilité des prix et des salaires, en 1964-1965 sur la politique conjoncturelle et en 1974-1975 sur le problème des licenciements dans les entreprises et en 1975-1977, sur le nouveau régime financier de la Confédération (5).

En ce qui concerne les domaines couverts par les requêtes et préavis de l'USS durant la période considérée, la politique sociale (assurances sociales), la politique conjoncturelle, la politique agricole et les questions liées à l'exécution de la loi sur le travail constituent les domaines privilégiés d'intervention. Deux caractéristiques marquent les méthodes utilisées par les syndicats pour influer sur les accès de cette phase: premièrement, les syndicats essayent de développer des relations de confiance avec les organes institutionnels (bien souvent sous forme de contacts personnels); deuxièmement, ils attachent une grande importance au travail en commission. Au niveau du Conseil fédéral, un ancien syndicaliste les représentent, en la personne du conseiller fédéral W. Ritschard.

2. La phase parlementaire

Au niveau de cette phase, l'Assemblée fédérale constitue évidemment la cible idéale, surtout si les conflits n'ont pu être aplanis durant la première phase des négociations. Dans un système politique comme en Suisse, où l'exécutif n'est pas responsable devant le législatif, le Parlement n'est pas le centre du pouvoir. Pourtant, il constitue un accès non négligeable pour les syndicats puisque tour à tour, ceux-ci formulèrent leur demande de revision de l'AVS (8ème revision) et y furent battus par les opposants à leur initiative sur la participation.

Ce phénomène s'explique par le fait que la capacité d'intervention des participants ne se limite pas à une phase particulière du processus de décision, mais porte successivement et avec une intensité variable, sur les différentes phases. Cette

situation augmente la marge de manoeuvre des syndicats qui peuvent, par exemple, en appeler aux Chambres, au sujet d'échecs subis lors de la phase préparlementaire. En définitive, les groupes (en général) mécontents ou insatisfaits d'un projet ont la faculté d'utiliser le débat parlementaire en commission ou en séance plénière pour obtenir les améliorations recherchées. Il n'est pas rare qu'une utilisation des appuis ou sympathies, dont ils disposent, leur vaille des avantages spécialement sur des points secondaires. Mais ils doivent pour cela vaincre une double opposition: celle de l'exécutif et aussi celle des groupements qui veulent conserver les avantages acquis ou ne pas dépasser les concessions faites au cours de la phase préparlementaire (5).

Au niveau du Parlement, deux facteurs influencent directement l'action des organisations syndicales: premièrement le bicamérisme intégral des Chambres suisses (égalité et conformité des pouvoirs des deux Chambres, grande disparité politique des deux Chambres...) et deuxièmement, comme l'essentiel du travail parlementaire se fait en commissions, il est donc important pour les syndicats d'y être représentés et si possible d'avoir accès à la présidence (6).

A l'origine, le Conseil national devait représenter le peuple et le Conseil des Etats, les cantons. Le Conseil des Etats était créé pour contrôler l'exécutif central et freiner les tendances centralisatrices. Actuellement, le Conseil des Etats ne remplit pratiquement plus ce rôle que lui avaient assigné les constituants. Il a cessé de le tenir avec le développement des partis. Aujourd'hui, on y retrouve les mêmes clivages politiques qu'au Conseil national. Mais, si au Conseil national, la gauche PSS et PdT/PSA occupe 58 sièges sur 200, au Conseil des Etats, la gauche PSS, n'occupe que 7 sièges sur 46. Dès lors, le Conseil des Etats est devenu un fief de la droite. Finalement, l'existence de ce conseil a pour but de faire contrepoids à la chambre des députés, d'assurer à la tendance conservatrice du pays une surreprésentation, dont une chambre unique la priverait sans doute. Par conséquent, l'action des syndicats à ce niveau est difficile. Elle doit emprunter la voie d'un parti politique. Sans approfondir l'analyse des relations entre les syndicats et les partis, il convient tout de même de se demander qu'elle est la force de la représentation syndicale au sein des partis.

80 députés sur 244 sont liés d'une façon ou d'un autre aux organisations syndicales. Ces députés représentent essentiellement le PSS et l'aile chrétienne sociale du PDC. Compte tenu des relations qu'elle entretient avec le PSS, l'USS peut compter sur ses 60 parlementaires. En effet, presque tous les parlementaires socialistes sont membres d'un syndicat de l'USS. Cependant, cet indicateur doit être manipulé avec prudence, car le fait de disposer d'un carnet de membre ne constitue souvent qu'une pure formalité. Il est plus significatif de considérer le nombre de députés socialistes qui exercent directement une profession syndicale. Au cours de la période 1971-1975, le PSS comptait dans ses rangs parlementaires, 9 fonctionnaires syndicaux ou anciens fonctionnaires sur 46 élus. Le renouvellement des Chambres en 1975 a vu l'arrivée de 15 fonctionnaires syndicaux ou anciens sur 55 élus au Conseil national. Lors de ses élections, le PSS obtenait 55 sièges au national et devenait le premier parti de cette chambre.

L'absence de réelle opposition parlementaire et le système électoral, la proportionnelle, diminuent le champ de manoeuvre des organisations syndicales.

3. la phase populaire

Les syndicats font souvent appel à l'opinion publique. Constitue-t-elle pour autant un accès? L'étude devient très difficile à ce niveau, car il faut définir et dégager la partie de l'opinion à laquelle s'adressent les syndicats. Pour ces derniers, le concept d'opinion publique ne signifie pas seulement l'organisation adverse à laquelle ils s'adressent à l'aide de différents messages, mais aussi et surtout, dans un sens large, son environnement. Il serait erroné pourtant de prétendre que les syndicats sont obligés d'en appeler toujours à l'opinion publique. Il suffit de rappeler la tendance qu'ont les syndicats de développer des relations privilégiées avec l'administration, pour situer le poids de l'accès en question. Par exemple, dans le domaine de l'AVS, les syndicats ont agi essentiellement au niveau étatique et n'ont utilisé l'opinion publique qu'en dernier ressort, comme force d'appoint.

Ceci dit, le travail des syndicats au niveau de l'opinion publique fait partie d'une stratégie générale et se laisse définir comme suit:

1. les syndicats essayent d'améliorer ou tout simplement de soigner leur image de marque au sein du public pour que celui-ci s'identifie de plus en plus aux intérêts qu'ils défendent;
2. les syndicats s'efforcent toujours de présenter la défense des intérêts des travailleurs dans un cadre plus vaste de défense de l'intérêt général. Par ce procédé, les syndicats essayent de créer un consensus concernant leurs revendications (7).

On peut diviser en trois catégories les moyens utilisés par les syndicats pour influer sur cet accès. La première catégorie concerne essentiellement les résolutions des congrès ou d'autres organes syndicaux. La deuxième traite de la presse syndicale et des accès à la radio et à la télévision. Quant à la troisième catégorie, elle contient les référendums et les initiatives, ces moyens de la démocratie semi-directe. C'est au niveau de cette catégorie que mon attention se concentrera (voir Annexe 3). On doit d'abord constater que les syndicats n'avaient jamais lancé de référendum jusqu'en 1978. A cette date, l'USS s'opposait par la voie du référendum à la nouvelle loi sur la formation professionnelle. En ce qui concerne les initiatives, on constate que dans la majorité des cas, ils n'en ont lancé que lorsqu'ils étaient en position défensive. A titre d'exemple, citons l'initiative sur la durée du travail et celle sur la spéculation foncière. Avant de lancer son initiative sur la durée du travail, l'USS avait tenté de s'entendre avec le patronat. En outre, une commission d'experts désignée par l'OFIAMT avait été chargée d'étudier le problème. Ce n'est qu'après avoir constaté l'échec des pourparlers avec le patronat et la suspension des travaux de la commission, que l'USS décida de lancer son initiative. En ce qui concerne le problème de la spéculation foncière, le scénario est à peu près le même.

Si la majorité des initiatives sont lancées en commun avec le PSS, il ressort de mes recherches que le rôle moteur est presque toujours joué par l'USS. Ainsi, lors du lancement de l'initiative intersyndicale sur la participation des travailleurs, le PSS s'est contenté d'apporter son appui, le poids de la campagne étant supporté par les organisations syndicales (voir Annexe 4).

L'utilisation parcimonieuse des initiatives et des référendums tient au fait que le recours à la démocratie semi-directe est déjà présent dans les deux premières phases du processus législatif. En effet, les gouvernements et les partis vont, en bien des cas, fixer leurs exigences ou concessions réciproques d'après l'idée qu'ils se font d'un éventuel recours au peuple. Cette tactique pousse au compromis. La modération des syndicats s'explique aussi par la complexité des problèmes et le coût financier que provoquent la conduite d'une campagne devant le peuple et l'organisation d'une votation populaire (7). Mais aussi, par le fait que si la majorité du corps électoral est seule requise pour le rejet d'une loi votée par le Parlement, les modifications constitutionnelles doivent, pour avoir force de loi, être adoptées tant par la majorité des votants que par la majorité des cantons. Or, il est très difficile d'obtenir la double majorité, surtout si la proposition vise à introduire une innovation. En effet, une comparaison des référendums et des initiatives montre que les premières réussissent 5 fois sur 8, alors que les secondes à peine 1 fois sur 7. Par ailleurs, la possibilité d'opposer un contreprojet à l'initiative pose notamment un problème lors de la consultation populaire. Le dépôt dans l'urne d'un double oui n'étant pas possible, le contreprojet peut être utilisé pour qu'aucun projet n'obtienne la majorité absolue. Le système actuel, en rendant plus malaisé la réussite d'une revision, favorise le maintien du statu quo. Le peuple suisse en septembre 1977 a même adopté un verrou de plus, en approuvant à une confortable majorité, l'augmentation du nombre de signatures requises pour l'aboutissement d'un référendum (de 30'000 à 50'000) et d'une initiative (de 50'000 à 100'000). Dès lors, il n'est pas faux de prétendre que, des fonctions d'intégration politique et d'innovation des initiatives, la première est considérée comme essentielle par le pouvoir politique.

4. un bilan

Les accès privilégiés des syndicats se situent donc au niveau de la phase préparlementaire. Toutefois, il faut souligner leur capacité à intervenir dans les trois phases du processus de décision, mais cela avec des fortunes diverses. Même s'il est malaisé de saisir totalement l'action syndicale, lors de la phase préparlementaire, car plus l'action syndicale s'intègre dans le processus de négociation développé au niveau fédéral, plus cette action devient discrète, voire même secrète, il est correct d'affirmer que c'est à cette phase que les syndicats se trouvent le plus à l'aise.

Par conséquent, les syndicats sont très attentifs à la composition des commissions d'experts et à leur représentation. Cette attitude est d'autant plus compréhensible que c'est à ce stade que bien souvent prend forme le compromis qui sera à la base du projet final. Or, le compromis étant généralement atteint à la suite de longues négociations et d'un jeu complexe de concessions réciproques, on hésitera à le

mettre en question par la suite. Il est donc important d'être présent à ce stade. Cependant, à ce stade, les syndicats auront à faire à forte partie, puisqu'en face d'eux, ils trouveront en tout cas, l'Union Centrale des Associations Patronales, l'Union Suisse des Arts et Métiers et l'Union Suisse des Paysans, trois groupements qui ont tendance à se coaliser pour freiner l'ardeur réformiste des syndicats. Par ailleurs, la répartition du marché politique entre les associations implique une recherche constante du compromis.

Les phases parlementaires et populaires n'offrent pas des accès de choix aux syndicats, comme je l'ai décrit auparavant. On peut affirmer que, par rapport à l'accès privilégié qu'est l'administration, le parlement et l'opinion publique sont des accès subsidiaires.

Si l'on définit l'activité de pression en termes d'actions spécifiques, c'est-à-dire en manoeuvre d'un groupe vis-à-vis d'un dispositif qui le concerne, je constate que:

- si l'action des syndicats prend la forme d'une initiative, elle sera en général d'ordre défensif. Ce type d'action vise un groupe ou l'Etat qui aurait la prétention d'empiéter sur le domaine "privé" ou réservé;
- de façon générale, je constate que dans la majorité des cas, les syndicats réagissent avec les moyens de la démocratie semi-directe seulement quant ils sont acculés à la défensive. Car il paraît difficile aux syndicats de mobiliser l'opinion publique pour arbitrer un conflit avec un autre groupe;
- l'action purement offensive du type de celle lancée par les syndicats concernant la participation est rare en tout cas sous la forme choisie;
  pour les raisons invoquées ci-dessus, les syndicats préfèrent la négociation à la confrontation;
- l'action de pression normale se définit en termes d'actions mixtes. Ces actions se résument en une lutte pour le maintien d'avantages acquis ou pour obtenir l'annulation d'une décision étatique.

Il convient de noter encore, que depuis des dizaines d'années, les relations entre l'Etat fédéral et les syndicats sont régis par le principe de subsidiarité, qui signifie que l'Etat ne doit intervenir que lorsqu'il est nécessaire, c'est-à-dire, que lorsqu'un problème ne peut être résolu par l'intermédiaire d'une collaboration des divers groupes économiques. Trois nouveaux facteurs influencent ce principe et provoquent son altération:

1. l'intégration toujours plus forte des syndicats dans le système
2. la prise en charge par l'Etat de domaines laissés autrefois à la discrétion des syndicats (assurances sociales)
3. la tendance à l'intervention étatique croissante dans le domaine économique en vue de maîtriser son évolution.

En plus de l'influence que ces trois facteurs peuvent avoir sur la nature des relations entre l'Etat et les syndicats, ils démontrent à quel point les syndicats sont interdépendants du système politique. Aussi important que soit leur champ d'auto-

nomie, il y a toujours un moment où l'interdépendance persiste. Cette emprise croissante du politique sur les syndicats ne signifie pourtant pas une perte de fonction de ceux-ci, mais un changement dans les fonctions syndicales. Ce changement prend la forme d'une participation croissante des syndicats à la planification économique et sociale et par conséquent, à un approfondissement des liens entre l'Etat et les syndicats.

5. le poids des institutions et de l'initiative sur la participation

L'analyse du facteur institutionnel a montré à quel point l'action syndicale est dépendante du fonctionnement des institutions, institutions créées sans sa participation. Les organisations syndicales se sont donc coulées dans un moule institutionnel existant, un moule aux contours bien définis. En lançant leur initiative sur la participation, les syndicats ne prenaient pas seulement les risques associés à toute innovation, mais ils ne respectaient pas les règles du jeu. Et cela de deux façons: premièrement, en posant au niveau politique un problème relevant essentiellement du domaine des relations professionnelles, domaine réservé en priorité aux négociations entre partenaires sociaux; deuxièmement, en n'empruntant pas d'abord la voie interne, à savoir celle qui serpente à travers les commissions d'experts et les antichambres du pouvoir politique. En empruntant la voie royale de l'initiative, les organisations syndicales engageaient une bataille difficile. Il faut noter une fois de plus que le choix des moyens a été imposé par la CSC à l'USS. L'USS, associée de près au gouvernement de la chose publique, ne recherche pas la confrontation ouverte avec les autres groupes. Elle respecte le monopole de fait en faveur des grandes associations faîtières et les règles qui en découlent: faible intensité de la compétition entre les associations, recherche constante du compromis, répartition de zones d'influence.

En revanche, la CSC, modeste confédération syndicale, écrasée par la grande soeur rivale, non seulement ne se sent pas liée par ces règles, qui ne sont pas taillées à sa mesure, mais a intérêt, pour se faire respecter, de donner de la voix en dehors des salons feutrés et d'utiliser des méthodes "non conformistes". Mais, sa taille, ses éléments de puissance, l'obligent à passer par l'intermédiaire d'un autre groupe plus puissant pour atteindre les accès désirés. Son comportement dans le lancement de l'initiative montre sa capacité à exploiter un grand groupe pour agir.

On voir par là que si la démocratie semi-directe est susceptible d'être utilisée comme moyen de pression ouvert sur les autorités et les autres groupes, ce mécanisme de persuasion a des limites. Un groupe peut décider de l'utiliser, soit pour profiter d'un contexte favorable qu'il n'est pas sûr de retrouver par la suite, soit parce que l'enjeu de la bataille a pour lui un aspect vital. Toutes choses égales, les groupes placés sur la défensive par l'évolution de la situation, témoignent souvent de moins de souplesse que ceux, dont le destin paraît plus brillant (8). D'autre part, si l'administration dispose d'une liberté de manoeuvre non négligeable, celle-ci trouve ses limites dans la nécessité de faire approuver le projet par les Chambres et, dans la nature du projet. Pour un sujet aussi brûlant et à caractère idéologique, touchant au rapport de production, domaine réservé, sa liberté se réduit à sa capacité à convaincre l'initiant à accepter les termes du compromis.

Par ailleurs, la capacité du gouvernement à imposer son point de vue au Parlement dépend du consensus de son collège. Or, dans le cas présent, le Conseil fédéral était divisé. Sa proposition de contreprojet était le fruit d'un compromis entre les représentants du PSS et du PDC. Le patronat n'étant pas prêt au compromis sur la participation, un sujet aussi flou, dont la dynamique interne lui faisait peur, a préféré porter son combat dans la phase parlementaire, montrant par là, sa maîtrise du processus de décision.

Au Parlement, les syndicats ne sont pas en position de force, car la composition des Chambres leur est défavorable et le débat public les oblige à se radicaliser. Il est connu que les exigences de la lutte ont souvent pour effet de priver les associations de leur liberté de manoeuvre et de les obliger à se battre sur un terrain peu favorable.

Finalement, les organisations syndicales, l'USS en particulier, reflètent l'image d'un géant aux pieds d'argile. Leur capacité d'innovation, de démocratisation de la vie publique se trouvent limitées par la nécessité de réaliser des compromis trop tôt, la dégénérescence de la démocratie engendrée par l'infiltration des associations dans les structures étatiques et les pouvoirs exorbitants et accrus des organisations patronales et des monopoles industriels. La concentration économique et la concentration du pouvoir qui s'ensuit pourraient remettre en cause l'équilibre entre les groupes.

CHAPITRE 2

A TRAVERS LES STRUCTURES SYNDICALES

Je me bornerai à rappeler ici différents aspects de l'organisation syndicale qui paraissent pouvoir contribuer à enrichir ma problématique et expliquer par là le comportement syndical. La démocratie interne, le pluralisme syndical et la division des tâches entre les confédérations et les fédérations constituent d'importants éléments d'explication. Pour la démonstration, je me limiterai à l'USS.

1. la démocratie interne

Le mode de formation de la volonté à l'intérieur de l'USS paraît accélérer l'évolution vers l'intégration de l'USS dans la vie nationale. L'adhérent ne participe pas en tant que tel à la direction réelle; le délégué au congrès ratifie presque toujours les propositions qui lui sont soumises. Une telle répartition des pouvoirs a pour conséquence de rendre les véritables responsables totalement indépendants de la volonté de la base et de creuser un fossé entre celle-ci et la direction. La complexité des problèmes socio-économiques renforce encore la tendance: la base est de moins en moins apte à comprendre les problèmes qui lui sont soumis et de plus, encline à faire confiance à ses responsables. La discussion des rapports du secrétariat et du comité syndical est ramenée à une simple formalité. La critique, elle, se manifeste plus volontiers sur les rangs romands que sur les rangs suisses alémaniques et sur les rangs des syndicats du secteur public que sur ceux des représentants des syndicats du secteur privé.

L'USS est une organisation tournée vers le pouvoir politique et reflète en tant que telle les problèmes de toute organisation engagée dans un perpétuel processus de négociation exigeant discrétion et spécialisation.

La présence de nombreux secrétaires fédéraux dans les organes directeurs contribue également à distendre les liens déjà tenus qui relient la base à la direction et renforce le danger de dévitalisation du syndicat. Le cumul des fonctions, loin d'éveiller des vocations au sein de la base, tend à la désintéresser de l'activité du syndicat, qui perd ainsi sa combativité. La stratégie de la marginalisation tue toute opposition dans l'oeuf.

2. le pluralisme syndical

Le syndicalisme suisse est caractérisé, à première vue, par une division des forces. En effet, six organisations à vocation centrale, représentent les travailleurs: l'Union Syndicale Suisse, l'Union Fédérative du Personnel des Administrations et Entreprises Publiques, la Fédération des Sociétés Suisses d'Employés, la Confédération Suisse des Syndicats Chrétiens, l'Association Suisse des Salariés Evangéliques, l'Union Suisse des Syndicats Autonomes.

L'USS constitue l'organisation dominante, puisqu'elle rassemble à elle seule, près de 60% des effectifs.

Ce pluralisme syndical suisse tient à deux grandes séries de facteurs: (9) les uns, que je qualifie de professionnels, traduisent le souci d'une catégorie particulière de défendre elle-même ses intérêts. Ces travailleurs ont le sentiment de renforcer leur cause en se dotant d'une structure spécialisée et autonome. Le sentiment corporatiste prédomine. L'Union Fédérative, la Fédération des Sociétés Suisses d'Employés et l'Association Suisse des Employés de Banque relèvent de cette catégorie. L'USS entretient des rapports très étroits avec l'Union Fédérative, la majorité des organisations de celle-ci est membre de l'USS. L'USS a par ailleurs de bons rapports avec la Fédération des Sociétés Suisses d'Employés (signature de conventions visant à délimiter les champs de recrutement et d'action respectifs des deux groupes). Pour l'USS, l'Union Fédérative et la Fédération des Employés sont des organisations alliées. Mais à l'heure des syndicats d'industrie, le pluralisme professionnel pose tout de même un problème. En effet, l'existence de syndicats différents pour les ouvriers et les employés ne favorise guère la transformation de syndicats professionnels en syndicats d'industrie. D'autre part, la poussée du secteur tertiaire de l'économie renforce le rôle des cols blancs et réduit, par là même, le champ de recrutement traditionnel des syndicats ouvriers. En outre, les groupements d'employés contribuent à alimenter une différenciation sociale entre ouvriers et employés, favorisant ainsi chez ces derniers la persistance d'une idéologie de classe moyenne. L'ouvrier qui devient contremaître quitte le plus souvent son syndicat ouvrier pour s'affilier à la Société Suisse des Contremaîtres, cela avec le sentiment d'avoir franchi un échelon décisif dans la hiérarchie sociale. Par conséquent, le syndicalisme professionnel n'est pas nécessairement épargné d'une coloration idéologique.

Les autres, que j'appelle idéologiques et confessionnels, résultent d'un désaccord extérieur à la vie du travail proprement dite. Ainsi séparés, les travailleurs ne parviennent pas à s'unir pour la préservation ou l'amélioration de leurs conditions d'existence. Selon Jean Meynaud, cette situation est due, en bien des cas, à des scrupules de conscience respectables. Mais il arrive aussi qu'elle soit encouragée, voire suscitée par ceux qu'effraie ou gêne l'unité syndicale. Dans cette catégorie, il faut citer la Confédération des Syndicats Chrétiens, le plus important des syndicats minoritaires, l'Association Suisse des Salariés Evangéliques et l'Union Suisse des Syndicats Autonomes. Il n'est pas besoin d'une longue analyse pour s'apercevoir des réticences nombreuses et durables, que les syndicats minoritaires éprouvent les uns à l'égard des autres et surtout à l'égard de l'USS. Cela contribue à affaiblir la capacité de défense des organisations syndicales.

La conséquence directe est la présence de plusieurs confédérations antagonistes dans une entreprise ou dans une branche. Cela augmente la capacité de manoeuvre du patronat, ce d'autant plus que celui-ci sait flatter les minoritaires et veiller à ce qu'ils soient présents aux côtés de l'USS. Cependant, l'USS qui détient des positions dominantes dans les grandes industries clés (métaux, machines, horlogerie, chimie...) peut marquer de son empreinte l'essentiel de l'action syndicale. Toutefois, dans certaines régions, telles que le Valais ou Fribourg, par exemple, les syndicats chrétiens tiennent la dragée haute aux syndicats de l'USS.

Mais malgré la méfiance à l'égard de l'USS, de temps en temps, et de plus en plus souvent, des démarches conjuguées sont entreprises par les centrales syndicales. Ces démarches concernent des problèmes économiques et sociaux comme l'intégration européenne, (session d'études en 1959), l'assurance-maladie (appui de la CSC à l'initiative du PSS et de l'USS de 1970), la participation des travailleurs (1973). Ces démarches sont donc ponctuelles et limitées en un objet. En outre, elles se situent au niveau des confédérations syndicales et ne débouchent pas sur des actions communes au niveau des fédérations. Parfois, ces démarches communes ne sont pas absentes d'ambiguité. Ainsi, comme je l'ai déjà fait remarquer, l'action commune en matière de participation partait de prémisses différents. En effet, si les centrales syndicales s'accordaient pour revendiquer la participation, elles divergeaient quant à son application pratique et surtout quant à ses potentialités évolutives. Par ailleurs, le rapprochement entre les centrales syndicales est limité par l'anxiété des petites centrales de se faire absorber par l'USS d'une part, et par la nécessité pour elle de maintenir constante la mobilisation de ses membres en vue d'augmenter la cohésion, d'autre part. Or, cette mobilisation se réalise dans le conflit entre les groupes et par rapport à la politique de l'USS.

Certains syndicats chrétiens régionaux, ceux de Genève en particulier, ayant quitté ce terrain pour se définir par rapport aux luttes ouvrières envers le patronat, montrent à quel point il est dangereux pour la CSC de trop s'avancer sur le terrain de l'unité. Pourtant, les conditions particulières de la campagne en faveur de la participation ont contribué à approfondir les relations entre l'USS et la CSC. Cela n'a pas échappé au PDC, proche de la CSC. Ainsi, aujourd'hui, on assiste à un statu quo dans les relations entre l'USS et la CSC et à une tentative de récupération des syndicats chrétiens par les milieux chrétiens-sociaux.

3. les fédérations

L'USS est avant tout un lien entre les fédérations syndicales qui la composent et un compromis entre les centralisateurs et les fédéralistes. L'USS est un lien entre les fédérations de force inégale. Depuis des années, la FTMH est la plus puissante des organisations affiliées (environ le 30 % des effectifs) tandis que la plus faible, la Fédération des Tisserands de toile à blutter, n'a qu'une activité à rayonnement local, Appenzell. Cette inégalité de répartition des forces syndicales recèle une inégale dotation en éléments de puissance des fédérations. Cette inégalité dans la dotation ne poserait pas de problème, si la mise en commun et la coordination interfédérale était avancée. Or, tel n'est pas le cas. Chaque fédération tient plus ou moins jalousement à son autonomie.

Le développement des fédérations date des années 1890, la plus ancienne étant la Fédération des Typographes qui remonte à 1858. L'évolution a conduit à un mouvement de centralisation qui ramena à quinze unités, les nombreuses organisations initiales. L'évolution a conduit aussi à l'adoption de deux formules d'organisation, l'une par industrie, l'exemple le plus marquant en est la FTMH, l'autre par profession (typographes, relieurs et lytographes). L'organisation par profession anime un ensemble de groupements particuliers s'adressant chacun à une catégorie spéciale d'ouvriers et finalement à l'aristocratie des ouvriers qualifiés. Ce cloisonnement par profession correspond à un syndicalisme quelque peu dépassé. Aujourd'hui,

les syndicats aspirent à une organisation par industrie, c'est-à-dire à un rassemblement des travailleurs par industrie. Cette division constitue le principe d'organisation le plus généralement répandu à l'heure actuelle, elle correspond au déclin des métiers traditionnels et des formes artisanales. C'est le moyen le plus efficace pour lutter d'égal à égal avec les grandes concentrations capitalistes. Si toutes les organisations syndicales aspirent à cette forme organisationnelle, son application concrète est loin d'être générale au sein de l'USS. La concurrence entre les fédérations et la résistance des associations d'employés en sont les raisons.

L'USS est aussi un compromis entre ceux qui aspiraient à un syndicat unique, sans fédérations, et ceux qui postulaient la suppression des confédérations. Initialement, les fédérations les plus grandes surtout, estimaient que l'intervention de l'USS limitait trop leur liberté de manoeuvre. Inscrit depuis 1890 à l'ordre du jour des congrès successifs, le problème de la structure de l'USS suscita de très vives tensions. Finalement, c'est au congrès extraordinaire d'Olten en 1908, qu'une solution fut trouvée: les fédérations gardent leur entière autonomie, l'USS a pour but de sauvegarder les intérêts de l'ensemble des fédérations affiliées (10).

L'article 32 des statuts de l'USS attribue aux fédérations affiliées

> "une pleine autonomie quant à leur gestion interne et à la défense des intérêts de leurs membres".

Il précise que

> "l'action syndicale leur incombe au premier chef".

En conséquence,

> "les mouvements de revendications, les grèves, les mises à l'interdit et les boycottages sont exclusivement l'affaire des fédérations qui couvrent elles-mêmes les dépenses qui en découlent".

L'USS étudie les problèmes de nature générale relevant de la politique économique et sociale et de l'organisation syndicale. Elle ne peut prendre des initiatives en faveur d'une partie seulement des travailleurs, que si elle y est autorisée ou dûment mandatée à cet effet par les fédérations compétentes, stipule l'article 31 des mêmes statuts.

Les fédérations affiliées jouissent donc d'une pleine autonomie. L'action syndicale leur incombe en premier chef. Les fédérations n'ont pas besoin de faire ratifier leurs décisions par l'USS. Elles ont simplement l'obligation de consulter et de se plier aux décisions de l'USS, qui a compétence de formuler les mots d'ordre en prévision des votations fédérales. Encore que si la majorité qualifiée requise (2/3 votants) n'est pas atteinte, l'USS renonce à lancer un mot d'ordre et les fédérations peuvent déterminer librement leur attitude. Et même en cas de non respect de cette obligation, l'USS ne dispose d'aucune possibilité de prendre des sanctions. Le poids des fédérations est si considérable, que toute proposition touchant de près ou de loin à leurs compétences n'a aucune chance de se réaliser, si elle ne reçoit l'accord de la fédération concernée.

L'USS n'a pas le droit de s'adresser directement aux secrétariats locaux des fédérations. Les communications de l'USS s'arrêtent au niveau des fédérations.

Au comité syndical, l'organe directeur de l'USS, siègent 16 représentants des fédérations, 3 des cartels, un de la commission féminine et un de la commission de la jeunesse, soit 21 membres élus par la commission syndicale. Les secrétaires, les adjoints et les rédacteurs y ont voix consultative; cela fait environ 16 personnes. La présence des secrétaires syndicaux confédéraux au sein de cet organe constitue un élément de contre-poids à la représentation fédérale. C'est le seul corps qui incarne réellement l'esprit confédéral, et qui par là est capable d'arracher quelque pouvoir aux fédérations. Organisation à vocation nationale, l'USS ressent durement les difficultés inhérentes à un système fédéral.

CHAPITRE 3

UNE VIEILLE TRADITION D'INTEGRATION SOCIO-POLITIQUE

La situation socio-économique du 19ème et du 20ème siècles contribue à expliquer l'éclosion tardive des syndicats suisses d'une part, et leur comportement, d'autre part. Je m'efforcerai de dégager les principaux moments, sans prétendre à une description historique exhaustive ou à une analyse économique détaillée.

1. l'éclosion tardive des syndicats

En Suisse, le processus d'industrialisation s'est mis relativement tôt en marche. Mais cela n'entraîna pas immédiatement l'éclosion d'une classe ouvrière. D'où le fait de la naissance tardive des syndicats. Plusieurs causes paraissent avoir favorisé ce phénomène. J'en citerai cinq.

1. A la fin du 19ème siècle (1893), la population suisse se trouvait répartie dans le pays de façon à peu près égale. Zurich était la seule ville qui avait 100'000 habitants; le sixième seulement de la population habitait des communes de plus de 10'000 habitants (11).

Le rapport sur l'état du mouvement démocratique-socialiste en Suisse, présenté au congrès international ouvrier socialiste à Zurich en 1893, note que cette situation aggrave considérablement les conditions de l'agitation. En effet, la classe, le sentiment de la lutte de classes se forment beaucoup plus difficilement dans des cercles restreints qu'au sein des masses populaires agglomérées dans un grand centre (12).

D'autre part, jusqu'aux années 1960, la mobilité sociale a été faible. L'industrialisation n'a pas provoqué une migration brutale du rural vers l'urbain.

Tableau 22

Lieux de naissance des Suisses en %

Année	Commune d'origine	Autres communes	Autres cantons	Etrangers
1900	55,9	27	14,9	2,2
1910	53,2	27,3	19,9	2,6
1920	50,1	26,9	19,5	3,5
1930	47,5	26,6	22	3,9
1941	45,4	26,7	23,5	4,4
1950	45,4	25,5	24,5	4,6
1960	41,7	26,9	26,5	4,9 (13)

Le tableau ci-dessus montre que jusqu'aux années 1960, près de la moitié de la population habitait dans sa commune d'origine. Cela prouve qu'en Suisse, il n'y a pas eu de rupture de l'habitat. Le déracinement de la population n'a pas eu lieu. Mis à part Zurich, Bâle et Genève, le Suisse ne connaît aucun grand centre industriel. Au niveau du mouvement syndical, on peut faire l'hypothèse que plus le syndicat recrute en milieu urbain, plus il a tendance à mener une politique revendicative tournée vers le changement des conditions existantes, inversément, plus le syndicat recrute en milieu rural, plus sa politique sera conservatrice et attachée au maintien du statu quo. Par conséquent, l'importance du milieu rural, l'absence quasi totale de mobilité sociale ont pesé lourdement sur la naissance du syndicalisme en Suisse.

En outre, la plupart des ouvriers restèrent paysans. Il est certes délicat d'aborder le problème des paysans-ouvriers. Mais Grüner constate qu'en 1868, sur environ 9'000 ouvriers de fabriques seuls 1217 sont dépendants exclusivement de celles-ci et même parmi ce nombre, 354 possèdent leur propre maison (14). Un autre indice indirect, pour la signification de ce phénomène est la répartition des propriétaires fonciers dans le canton de Zurich. En 1840, 42'700 familles sont des propriétaires fonciers. Seules 8'700 ne le sont pas. A St-Gall, la proportion est de respectivement 31'977 et 3'600. Au niveau suisse, sur 100 familles, 80 sont propriétaires fonciers à cette date. En Grande-Bretagne, le rapport est de 20% et en France de 30%.

2. La décentralisation industrielle constitue le deuxième élément caractéristique. Vers la fin de l'ancien régime, on distingue trois types principaux de métiers et d'industrie:

a) les petits métiers: artisans organisés en corporations; l'ascension sociale reste possible, même si elle est quelque peu restreinte en faveur des fils de maîtres.

b) les industries dispersées: petits ateliers, mais ceux qui y travaillent, le font par l'intermédiaire d'un capitaliste généralement appelé qui fournit la matière première, les avances de capitaux et même l'outillage. Les artisans et ouvriers qui besognent dans ces ateliers souvent ruraux restent attachés à l'agriculture et tirent de la terre de quoi améliorer sensiblement leurs conditions de vie. Il s'agit des filatures, tissage du coton en Suisse orientale et septentrionale, des soieries en région zurichoise, de broderies à St-Gall, et de l'horlogerie à Genève et Neuchâtel.

c) la grande industrie: de nombreux ouvriers sont placés sous les ordres d'un entrepreneur industriel. L'exemple est donné par l'impression des indiennes à Genève et Neuchâtel. (15) Les industries suisses au 18ème siècle se caractérisent par la dissociation du commerce qui est presque partout localisé dans les villes ou les bourgs et celle du travail, qui lui se fait presque partout en famille, à domicile et à la campagne. Ainsi, l'industrie familiale domine et restera longtemps l'image du secteur secondaire. En voici l'évolution:

Tableau 23

	1800 %	1820 %	1850 %	1880 %	1900 %	1910 %	
Industrie à domicile	15,8	14	12	9,1	6,4	3,9	
Artisanat et construction	10,4	12,9	16,4	21,3	20,6	20,2	
Industrie en fabriques	--	1,7	3,9	11,3	17,8	21,3	(16)

Le développement industriel au 19ème siècle n'amena pas de concentration industrielle. L'absence de charbon eût pour conséquence le recours fréquent aux forces hydrauliques. La pauvreté du sol suisse a privé la Suisse de grandes concentrations, telles qu'en a connues l'Allemagne ou l'Angleterre. Ainsi, dans la première moitié du 19ème siècle, les ouvriers étaient peu nombreux par rapport aux travailleurs à domicile; en 1850, il y avait environ 350'000 travailleurs occupés dans le secteur industriel, dont 50% pour l'artisanat et le bâtiment et à peine plus de 10% dans les fabriques.

Le travail à domicile garde une importance significative à travers tout le 19ème siècle; en 1900, on comptait encore 15% des travailleurs de l'industrie occupés à domicile. La plupart d'entre eux travaillaient dans les textiles, d'autres dans le tressage de la paille, dans le tabac ou dans l'industrie horlogère (17).

Avant 1848, l'économie suisse se caractérisait par sa division en marchés locaux, séparés les uns des autres par des douanes intérieures. La Suisse au 18ème siècle était une agglomération d'états souverains et de pays sujets. Les états souverains avaient entre eux des rapports divers de confédération, d'apparentage et d'alliance fixés par des traités multiples et conférant des droits inégaux. Cette époque se caractérise par la faiblesse du lien fédéral. Le contexte économique est entravé par des péages et la diversité dans les poids et mesures (18). La révolution française de 1798 et ses répercussions sur la Suisse marqueront un changement important dans le développement économique. L'Acte de Médiation de 1801, auquel succède

le Pacte de 1815 et la Constitution de 1848 marquent des étapes importantes dans la vie politique de la Suisse. Avec l'adoption de la Constitution de 1848, la Suisse réalise son marché commun en supprimant les entraves à la liberté de commerce et de l'industrie, mais pas encore son unité politique. La diversité de la Suisse persiste.

3. François Masnata explique que

> "la diversité de la Suisse, son fédéralisme, ont freiné les échanges, les contacts entre travailleurs et par là, ne leur ont souvent pas permis de se rendre compte que la situation était sinon identique, du moins semblable, sur tout le territoire helvétique. Le fédéralisme a empêché que l'ensemble des ouvriers suisses prissent conscience d'appartenir à une même classe". (19)

La partie la plus importante de notre vie politique réside encore dans la vie politique locale. Jusqu'en 1848, la forme politique de la Suisse était une pure fédération d'états; ce n'est qu'à partir de cette époque et de la revision de la Constitution fédérale en 1874, qu'elle s'est transformée en un état fédératif. Dès ce moment, la Suisse possède une représentation nationale par l'institution du Conseil national et un certain nombre de droits sont transférés de la compétence cantonale à la Confédération. La conséquence est que l'essentiel de la vie politique s'est déroulé au niveau cantonal. Cette parcellisation de la vie politique a exercé une influence certaine sur le mouvement ouvrier, dans ce sens, qu'il a fallu des efforts considérables pour rallier les différents groupes et les fédérations cantonales en une organisation ouvrière nationale. Certaines données de l'enquête nationale du département de science politique montre à quel point l'intérêt pour la chose locale est encore vive de nos jours.

Tableau 24

Intérêt politique selon les domaines

	Quel est le domaine de la politique qui vous intéresse le plus? (une seule réponse)			Auxquels de ces domaines vous intéressez-vous en général? (plusieurs réponses possibles)	
	Rang			Rang	
Affaires internationales	1	29 %		3	48 %
Affaires fédérales	3	21 %		1	52 %
Affaires cantonales)	4	7 %)		4	43 %
Affaires communales)	2	22 %)	29 %	2	51 %
Rien ne m'intéresse particulièrement		16 %			22 %
NSP		5 %			5 %
		100 %			(choix multiples)

De ce tableau, il apparaît que l'intérêt pour les affaires communales occupe le 2ème rang avec 22% après les affaires internationales, parmi les réponses à la première question et avec 51% , immédiatement après les affaires fédérales (52 %) lorsque plusieurs réponses sont possibles. En revanche, l'échelon intermédiaire ou cantonal semble intéresser moins les électeurs suisses qui le situent au dernier rang dans les deux cas. Néanmoins, les niveaux restent différenciés et bien marqués.

Il nous est également possible d'approcher ce problème sous l'angle de l'importance des élections et des votations ainsi que de la participation électorale.

Tableau 25

Importance des élections et des votations populaires

	La plus importante celle que l'on ne devrait pas manquer		Celle qui vient en second lieu	
	Rang		Rang	
1. Elections communales	1	29 %	5	11 %
2. Elections au Grand Conseil cantonal	4	4 %	3	14 %
3. Elections au Conseil d'Etat cantonal	5	3 %	6	8 %
4. Elections fédérales	3	17 %	2	14 %
5. Votations fédérales	2	25 %	1	15 %
6. Votations cantonales	6	3 %	4	14 %
NSP		19 %		24 %
Total en %		100 %		100 %

Les élections communales occupent le premier rang devant les votations et les élections fédérales. Cet ordre n'est pas modifié si l'on prend en considération les réponses aux deux questions: les élections communales sont suivies de près par les votations et les élections fédérales, les élections et les votations cantonales se situant derrière elles avec un décalage plus marqué. (20) A cela viennent s'ajouter les différences culturelles liées aux quatre langues nationales.

4. Finalement, la Constitution démocratique des cantons et de la Confédération est de la plus haute importance pour le mouvement ouvrier. Il est vrai que les cantons, pris isolément, représentent des étapes différentes du développement démocratique. Cependant, la plus grande partie d'entre eux possèdent le droit d'initiative en matière législative, le référendum et le droit d'élire leurs gouvernements. A ce sujet, on lit dans le rapport au congrès international ouvrier socialiste à Zurich en 1893:

"d'un côté, il est incontestable qu'ils (les droits populaires) constituent une avance importante; il est facile de fournir la preuve, que la participation du peuple à la législation donne à celle-ci une direction déterminée et cela, dans le sens qu'elle tient compte à un degré beaucoup plus élevé des besoins du peuple."

"...Considérée à ce point de vue, la démocratie, incontestablement, crée des conditions favorables au développement du mouvement démocratique socialiste. Mais considérée à un autre point de vue, la démocratie rend difficile la conception parfaitement claire du processus historique et la position que le prolétariat doit prendre en présence de ce processus; au lieu d'accentuer le sentiment de lutte de classes, elle le paralyse et le diminue, elle masque les contradictions sociales au lieu de les écarter. Très souvent le prolétaire, dominé par ses intérêts de classe se rencontrera sur la même route avec le bourgeois inspiré par les idées démocratiques, qu'il a reçues; ils ont en commun toute une série de buts à atteindre." (21)

5. L'attachement du monde ouvrier à la démocratie politique en général et aux droits d'initiative et de référendum, à la représentation proportionnelle, à l'élection des magistrats et fonctionnaires en particulier, remonte à la Société du Grütli, la première association générale des travailleurs suisses. A l'époque de sa fondation de toutes les classes au sein d'un état démocratique. Sur la base de ses objectifs, le Grütli joua un rôle important dans l'élaboration et l'adoption de la Constitution fédérale de 1874, ainsi que dans les premières mesures de législation sociale à la fin du 19ème siècle.

D'autre part, sur le plan politique, jusqu'en 1888, date de la fondation du PSS, le mouvement politique des ouvriers dépendait du parti radical en Suisse romande et du mouvement démocratique en Suisse alémanique, qui représentaient les intérêts de la petite bourgeoisie et des couches paysannes moyennes, toutes deux fortement développées en Suisse. C'est à l'intérieur de ce courant, que la Société du Grütli déployait son activité de réformes sociales en faveur de la classe ouvrière (22). Le mouvement syndical suisse a donc une vieille tradition d'intégration socio-politique.

2. le monde du travail au seuil du capitalisme

Il est évident que, si le déclenchement de la révolution industrielle et le développement du processus industriel ont conditionné le mouvement ouvrier, la situation économique des dernières années a également exercé son influence sur le comportement des travailleurs et de leurs organisations.

Le développement extraordinaire de l'économie suisse au cours de la période de l'après-guerre, a apporté une ère de prospérité incontestable. L'étude des répercussions d'une telle situation sur les travailleurs déborde le cadre de mon analyse d'une part, et est rendue difficile vu l'absence d'enquêtes sociologiques sur le standard de vie des travailleurs, d'autre part. En effet, on ne dispose pas d'enquêtes officielles sur la situation des travailleurs. Cependant, il est possible à l'aide de quelques indicateurs, de dégager les éléments nécessaires à ma démonstration.

La seconde guerre mondiale fut suivie d'une période de haute conjoncture: une croissance économique plus ou moins ininterrompue, qui ne commença à se ralentir qu'aux débuts des années 1970. Pour l'économie suisse, la situation à l'issue de la guerre était favorable: son appareil de production intact lui permettait de répondre aux besoins en biens de production et de consommation, des pays touchés par les hostilités. De 1960 à 1974, le PNB a passé de 38'270 millions à 141'100 millions de francs.

Cette extraordinaire expansion permet d'octroyer aux travailleurs de meilleures conditions de vie. Ainsi, dans l'après-guerre, la situation de la population active se caractérise par l'absence presque totale de chômage, l'amélioration constante des salaires réels, la diminution des heures de travail, l'augmentation des vacances et l'introduction de la sécurité sociale. Cette évidence est toutefois voilée par le fait qu'il est souvent plus facile aux ouvriers suisses, par rapport aux manoeuvres étrangers, d'accèder à des positions mieux payées ou de passer d'ouvrier d'usine à employé. Cette apparente mobilité sociale empêche, dans une large mesure, la solidarité des travailleurs. Cette situation favorise l'intégration des travailleurs au système. Pourtant, il convient d'apporter quelques correctifs à ce tableau. Car cette situation ne se vérifie pas également pour toutes les catégories professionnelles; les femmes, les apprentis... continuent à être toujours mal payés. En outre, l'augmentation des salaires réels n'a pas toujours suivi l'augmentation de la productivité; elle est même inférieure si on la calcule sur une certaine période.

Cela explique pourquoi les travailleurs suisses sont attachés au maintien de l'acquis et n'aspirent pas à un bouleversement de la société. Ils ont le sentiment de participer au partage du gâteau et d'en recevoir une part suffisante. Dès lors, ils considèrent que le système a fait ses preuves et s'il faut l'améliorer, il ne faut pas le transformer. Cela est très important à considérer dans la perspective de l'examen de la politique menée par les syndicats et l'USS en particulier. Même la crise économique qui a durement frappé l'économie suisse dès 1974, dans les proportions que j'ai déjà décrites, n'a pas fondamentalement bouleversé l'attitude des travailleurs en général. Les travailleurs étrangers ayant servi de volet conjoncturel, la condition des travailleurs suisses a été ébranlée, certes, mais pas dans une proportion telle pour que ceux-ci quittent leur pondération, leur sens de l'équilibre propre aux institutions du pays. L'analyse précédente le montre clairement.

En outre, et je l'ai déjà souligné, quarante ans de paix du travail, c'est-à-dire de recherche de la résolution des conflits par la négociation et non par la confrontation, marquent les travailleurs. Même si les critiques envers la paix du travail augmentent et gagnent même certains milieux de fonctionnaires syndicaux, ce système de relations professionnelles n'est pas sérieusement remis en cause. Car l'opposition à ce système est divisée et n'a pas réussi jusqu'à ce jour à présenter un système de rechange cohérent, capable de rallier une majorité d'ouvriers. Ainsi, tous les éléments concourent pour renforcer l'esprit conservateur des travailleurs. Même une crise n'a pas rendu conscients les travailleurs sur le fait, qu'en dernière analyse, les rapports sociaux demeurent ce qu'ils ont toujours été dans un système capitaliste.

En conclusion, l'attitude des salariés à l'égard des inégalités sociales peut être résumée ainsi:

a) de par sa mentalité, le travailleur suisse est plutôt enclin à se sentir très à l'aise dans l'ambiance de stabilité, de pondération et d'équilibre qui est le propre du pays et de ses institutions. Le travailleur croit en la valeur des règles du jeu démocratique, qui sont appliquées dans ce pays. Pour lui, la tranquillité et l'équilibre sont de précieux éléments du régime pour lequel il désire vivre. Le travailleur suisse attache une grande importance au rendement. Il est plutôt réservé quant aux mutations sociales.

b) s'il est malgré tout d'accord de participer aux changements, on voit cependant prédominer en lui une certaine réserve, sinon de l'inquiétude envers tout ce qui pourrait accroître les incertitudes du lendemain.

c) le travailleur helvétique croit en son bonheur individuel et partant, au droit pour chacun de manifester sa personnalité et ses propres goûts. On accepte donc la société actuelle, où presque tout est axé sur l'argent en tant que moyen de réaliser ce bonheur individuel. Il se soucie peu de voir améliorer la situation de la classe ouvrière considérée dans son ensemble (23).

CONCLUSION ET ESSAI D'INTERPRETATION DU ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE AVANCEE

Mon analsyse conclut à la déradicalisation du mouvement ouvrier suisse et de son organisation. Cela ne signifie pas que le mouvement ouvrier et son organisation acceptent les inégalités sociales; mais simplement, que les tensions dues à l'existence de ces inégalités sont dirigées vers des canaux non politiques.
Quelles sont les causes qui ont favorisé cette déradicalisation?
Dans le chapitre précédent, j'ai présenté le cadre institutionnel et socio-économique dans lequel l'organisation syndicale doit se mouvoir. J'ai mis particulièrement l'accent sur les facteurs institutionnels déterminant ce cadre. Il s'agissait d'expliquer le comportement syndical, en allant au-delà de la simple description des faits.
Dans cette conclusion, j'aimerais approfondir l'analyse en discutant l'importance de l'un ou l'autre facteur dans l'explication du comportement syndical dans une société industrielle avancée. J'écarte l'explication historique, déjà si souvent développée, pour me concentrer d'abord sur celle qui postule que les organisations syndicales se sont adaptées aux aspirations de la classe ouvrière; aspirations fortement modifiées sous l'influence de la société de consommation.
Cette explication suggère que le chômage et les bas salaires développent chez les ouvriers une propension à la revendication radicale. Alors que le plein emploi et la consommation de masse affecte la conscience de classe du travailleur. Par conséquent, les organisations de travailleurs (parti ou syndicat) touchées par ces changements, modifieraient leur programme afin de mieux reflèter les aspirations de leurs membres. Ainsi, la déradicalisation viendrait d'en bas, de la base et l'organisation ne ferait que répondre à cette pression.

Deux remarques fondamentales au sujet de cette interprétation. Tout d'abord, si l'augmentation de la prospérité économique rendait le travailleur conservateur, l'on devrait enregistrer sa démission des organisations ouvrières (1). Or, tel n'est pas le cas. En effet, les travailleurs bénéficiant de bonnes conditions de vie s'organisent plus facilement dans un syndicat et ils n'y sont pas les moins actifs. Le même phénomène a été observé au niveau électoral dans le sens que ces travailleurs continuaient à apporter leur soutien aux partis de gauche. Ensuite, il convient de considérer les inégalités de classes et les systèmes de valeurs. Frank Parkin distingue trois systèmes de valeurs dans les sociétés occidentales. Chacun est issu d'une source sociale différente et chacun promouvoit une interprétation morale différente des inégalités de classes. Il s'agit:

a) du système de valeurs dominant, source de l'ordre social et institutionnel. C'est ce système de valeurs qui promouvoit l'existence et l'acceptation des inégalités sociales;

b) du système de valeurs subordonné. Ce système puise sa source dans le milieu de la classe ouvrière. Il promouvoit une réponse non radicale (accommodante) à la question des inégalités;

c) du système de valeurs radical, source de la plupart des organisations de la classe ouvrière. Ce système donne une interprétation radicale des inégalités sociales.

Ces trois systèmes influencent la perception politique et sociale de la classe ouvrière. Le premier reflète la volonté de consensus politique, de l'existence d'un ordre social sans conflit. Il donne l'exemple d'une société, dans laquelle la classe dominante a réussi à imposer sa propre définition de la réalité sociale aux autres groupes subordonnés. Frank Parkin définit le système de valeurs subordonné en ces termes:

> "The subordinate value system tends to promote a version of the social order neither in terms of an open opportunity structure nor as an organic unity; rather, strong emphasis is given to social divisions and social conflict, as embodied in the conceptual categories of 'them' and 'us'. This power or conflict model of the reward structure is clearly different from any which could be derived from outright endorsement of the dominant value system." (3)

Les membres des classes inférieures sont continuellement exposés à l'influence des valeurs dominantes par le biais de l'école et des mass media. Ces valeurs reflètant pourtant la situation des classes privilégiées, les membres de la classe ouvrière ne peuvent entièrement s'y reconnaître. Mais, au lieu de lui opposer un autre système de valeurs, ils tendent à adapter les valeurs dominantes à la lumière de leurs expériences vécues. Dans ce processus d'accommodation, les organisations syndicales jouent un rôle important. En tant qu'instrument collectif au service des travailleurs, le syndicat gère le système de valeurs subordonné. Cela se reflète dans les objectifs syndicaux en ce qui concerne la distribution des biens. En effet, les syndicats s'efforcent d'augmenter la part du gâteau qui revient aux ouvriers sans pour autant changer le gâteau. Les syndicats travaillent dans le cadre sociopolitique existant. Dans ce sens, les syndicats et leur instrument privilégié, les conventions collectives sont des réponses "accommodantes" aux inégalités. Les conventions collectives ne remttent pas en cause les valeurs soustendant le système de répartition des richesses, ni ne menacent les structures qui les supportent (4).

Les organisations syndicales peuvent donc être considérées comme des éléments stabilisateurs des sociétés industrielles avancées, légitimant en définitive les règles et les procédures déterminant l'allocation des richesses. C'est bien pourquoi les syndicats font l'objet de tant d'attention et d'honneur de la part des gouvernements bourgeois.

Concluons ce paragraphe en constatant que l'attitude radicale ou non des ouvriers dépend plus en définitive de la situation sociale et de la doctrine des leaders syndicaux que de celle des ouvriers eux-mêmes. C'est en tout cas, l'interprétation classique proposée par Robert Michels. Michels analyse la déradicalisation du mouvement ouvrier organisé comme le résultat de l'augmentation de la taille de l'organisation et de sa bureaucratisation.

Au fur et à mesure que les organisations de travailleurs gagnent en importance, elles ont besoin pour leur fonctionnement et leur entretien d'un personnel toujours plus nombreux. Citant l'exemple du parti socialiste allemand (SPD), Michels conclut qu'un parti aussi gigantesque et aussi magnifiquement organisé que ce parti a besoin d'un personnel également gigantesque. Or, pour pourvoir à tous ces postes, la SPD ne dispose que d'un nombre très restreint de transfuges bourgeois. C'est ce qui expliquerait que la plupart des postes sont occupés par des hommes apparte-

nant à la classe ouvrière, qui, à force de zèle et d'étude, ont su gagner la confiance de leurs camarades. Cet exemple tiré de la SPD du début du siècle est aussi représentatif de la situation dans les organisations syndicales. Car, le syndicat et le parti sont en définitive les deux faces d'une même médaille. Ainsi, grâce à l'organisation ouvrière, un groupe d'individus issu de la classe ouvrière, est amend à exercer des fonctions différentes de ses fonctions habituelles; des fonctions qui les élèvent à la dignité bourgeoise. Cette élite ouvrière abandonne le travail manuel pour le travail intellectuel. Ce changement implique pour les individus qui l'ont subi des avantages considérables. L'ouvrier devenu fonctionnaire du parti ou d'un syndicat n'est plus un salarié, placé dans une dépendance personnelle à l'égard de l'entrepreneur. Il est devenu un homme libre, chargé d'un travail intellectuel et indépendant.

Michels constate encore qu'en abandonnant le travail manuel, l'ouvrier subit encore une autre transformation qui, elle, affecte toute son existence. Il sort peu à peu du prolétariat pour s'élever à la condition d'un petit-bourgeois. Petit à petit, l'ouvrier devenu fonctionnaire syndical ou du parti sera plus occupé par la routine administrative que par la transformation radicale de la société.

Michels a été tout particulièrement impressionné par l'effet de la déradicalisation qu'exerce l'appareil sur les militants. Il en a déduit que les fonctionnaires syndicaux ou du parti adoptent très rapidement un comportement bourgeois et, par là même, perçoivent différemment la réalité sociale.

Par conséquent, le processus d'embourgeoisement n'affecte pas seulement la classe ouvrière, mais aussi et surtout les leaders ouvriers. Ce phénomène est important, car plus l'organisation s'étend et complique son mécanisme bureaucratique, plus nombreux sont ceux qu'elle élève au-dessus de leur situation sociale primitive. Les leaders ouvriers issus du prolétariat auraient donc tendance à renier leur héritage. Par contre, prétend Michels, les leaders ouvriers issus de la classe moyenne ou de la bourgeoisie sont en général animés d'un idéalisme plus fervent. Cela s'expliquerait par le fait que ces individus n'attendent aucune promotion sociale de leur nouvelle fonction. De plus, ils doivent se couper totalement de leur origine et épouser une cause qui souvent s'oppose à leurs intérêts de classe (5).

L'interprétation de Michels reflète certainement très bien la situation du mouvement ouvrier au moment où celui-ci s'organise. Cependant, il est difficile d'attribuer la déradicalisation actuelle des organisations de travailleurs au seul embourgeoisement des leaders issus du prolétariat. Car si cela était vrai, l'on devrait constater un accroissement du nombre de militants ouvriers au sein des organisations ouvrières par rapport aux leaders bourgeois. Or, l'examen de l'origine des leaders ouvriers, des parlementaires socialistes et des électeurs socialistes révèle qu'au contraire, la proportion des classes moyennes augmente par rapport à celle de la classe ouvrière. En d'autres termes, la présence d'individus issus de la classe moyenne est toujours de plus en plus importante dans les organisations ouvrières sans que cela les aient radicalisés pour autant.

Tableau 26 Stratification sociale de la population active et du Conseil national 1920 et 1960 (1968) en pourcentage

Population active Strate social	Conseil national Population active		Conseil national (Profession principales actuelles)		Conseil national (Professions initiales)	
	1920	1960	1920	1968	1920	1968
Indépendants (agriculteurs, artisans, entrepreneurs, professions libérales)	29	15	48	37,5	46	30,5
Cadres et employés supérieurs des secteurs privé et public [1]	2	4[2]	10,5 39	17 43	17 3	28,5 12,5
Employés subalternes	12	23	1	1	20	18,5
Ouvriers, apprentis	57	58	1,5	1,5	14	8,5
Total	100	100	100	100	100	100[3]

[1] Les professions politiques représentées au Conseil national sont portées sur la deuxième ligne, les autres cadres et employés supérieurs sur la première.

[2] La forte augmentation de ce groupe en proportion apparaît avec encore plus de clarté lorsqu'on calcule les indexes particuliers à chacune de ses subdivisions. Si 1920 = 100 on a en 1960 un index de 353 pour les directeurs, de 278 pour les cadres techniques dirigeants, et de 223 pour les autres cadres supérieurs. Pour les employés subalternes, l'index s'élève à 238.

[3] Dont 1,5 % d'inconnus. (6)

Cela m'amène à déduire que le processus de déradicalisation est mu par une série de phases successives et interdépendantes. En effet, l'embourgeoisement des leaders et la bureaucratisation de l'appareil organisationnel correspond à une phase de transition, à un moment où le mouvement ouvrier occidental passe d'une phase révolutionnaire à une phase d'adaptation au système. Cette transition correspond à une transformation du substrat idéologique du prolétariat. L'idéologie radicale de la classe ouvrière postulant la transformation radicale de la société laisse place petit à petit à une idéologie hybride, mariant système de valeurs dominant et aspirations ouvrières. C'est la phase d'intégration au système.

A notre époque, et dans tous les pays d'Europe occidentale, les syndicats sont intégrés. Par conséquent, depuis l'analyse de Michels, deux phénomènes importants se sont déroulés, d'une part les syndicats font partie du système, d'autre part, dans certains pays d'Europe occidentale, des représentants de partis ouvriers siègent aux gouvernements des Etats.

Par conséquent, les leaders ouvriers servent directement un ordre socio-politique qu'une fois, ils avaient contesté. Cette expérience est capitale pour comprendre le comportement des syndicats et des partis ouvriers dans une société industrielle avancée, telle la Suisse. L'administration de la chose publique met en contacts constants et réguliers les leaders ouvriers avec les représentants et les gérants des institutions de la classe dominante. Les constantes négociations collectives au plus haut degré réunissent les leaders ouvriers, les entrepreneurs et les administrateurs des moyens de production. De cette nécessaire coopération au plan politique et professionnel, il en ressort un consensus sur un exercice du pouvoir raisonnable, respectant le cadre socio-politique existant.

Par ailleurs, en acceptant la voie parlementaire et gouvernementale comme lieu où les idéologies s'affrontent ou tout simplement où les options en vue d'une meilleure répartition des richesses se prennent, les mouvements ouvriers organisés abandonnent leur terrain de lutte favorit à savoir la place de travail, l'usine. D'autre part, ils laissent aux bourgeois les autres sources de pouvoir. Par conséquent, ceux-ci développeront une stratégie visant à limiter le pouvoir de l'Etat, lieu où ils doivent partager le pouvoir au profit des lieux économiques où ils règnent en maître absolu. Ainsi, on assistera à un constant chassé-croisé entre les revendications ouvrières pour donner plus de pouvoir à l'Etat et les résistances bourgeoises à tous empiètements sur leurs prérogatives. Ce chassé-croisé gagne plus ou moins en acuité selon l'importance de la part du gâteau national affecté aux travailleurs. Dans cette situation, les leaders ouvriers s'efforcent de faire monter "leurs actions" au plus haut niveau possible, afin d'obtenir la part la plus grande. Ils ne luttent plus pour les réformes sociales fondamentales, mais pour l'augmentation de leur part au PNB. Ils qualifient cette stratégie de réaliste, puisque sans coûts apparents trop élevés, ils peuvent obtenir l'élévation du niveau de vie de la classe ouvrière. La pression ouvrière pour augmenter leur part du gâteau remplace la pression d'antan pour la redistribution des richesses. Par conséquent, la course au taux de croissance élevé apparaît comme l'alternative à la lutte pour une redistribution des richesses.

Les organisations syndicales et les partis ouvriers considèrent dès lors l'augmentation de la productivité comme une priorité. Ils ne constestent plus les règles du jeu. Deux difficultés viennent perturber ce modèle. La première tient au fait que dans certaines circonstances, les leaders ouvriers se heurtent à la puissance économique des bourgeois. Alors, ils sont divisés entre le respect des règles du jeu et leur engagement en faveur des travailleurs. Ce sont les syndicalistes qui, en général, se trouvent dans ce dilemme, la plupart du temps ils le résolvent en se réfugiant dans une attitude "de responsabilité". Aux intérêts de la classe ouvrière, ils opposent les intérêts de la nation, du bien public. Cette tendance des leaders ouvriers à déterminer leurs objectifs en fonction de l'intérêt national contribue à diminuer leur attitude de classe. D'autre part, l'intérêt national étant un terme si vague, qu'on peut penser que sa définition dépend du rapport de forces. Un rapport de forces qui n'est pas à l'avantage des travailleurs.

La deuxième difficulté résulte des récessions économiques. L'économie ne produisant plus suffisamment de richesses pour augmenter le gâteau, la part dévolue aux ouvriers a tendance à diminuer. L'assurance-chômage, l'appel aux sacrifices pour la nation, les plans de relance étatique, doivent servir à amortir le choc et à faire redémarrer la machine. Parfois, la machine a des ratés ou de la peine à redémarrer, c'est le cas en 1978; alors, le débat sur la répartition des richesses refait surface. Car, une nouvelle répartition des richesses devient, dans cette période, une impérieuse nécessité pour améliorer la condition de vie des travailleurs. Il n'est plus possible de puiser dans les stocks. Alors, le climat politique se durcit. Ce durcissement dépend de la capacité de la bourgeoisie à surmonter ses contradictions. Jusqu'à maintenant, elle a réussi à surmonter les crises économiques. Réussira-t-elle encore aujourd'hui?

Pour terminer, je rappelle simplement que l'analyse de Michels a montré que la déradicalisation du mouvement ouvrier ne tenait pas tant à la diminution des sources des inégalités qu'à l'embourgeoisement des leaders. Ma réflexion révèle que ce phénomène se perpétue et qu'il tient bien plus à la capacité des bourgeois à faire pression sur les travailleurs qu'à la diminution des inégalités. En Suisse, par exemple, oasis de tranquillité et de conservatisme, caractérisé par une paix sociale remarquable, la répartition des richesses reste extrêmement inéquitable. En effet, en Suisse, le tiers de la fortune est entre les mains d'un pour cent des contribuables et 50% entre les mains de 2 à 3%; le tiers des contribuables est pratiquement sans fortune. (7)

Cette analyse explique non seulement le comportement des syndicats suisses en particulier et des syndicats d'Europe occidentale en général, elle éclaire de façon originale l'initiative syndicale sur la participation. En effet, comment un syndicalisme aussi intégré que le syndicalisme suisse a-t-il pu lancer une initiative pour la participation? Initiative qui contestait les règles du jeu. D'un coup, le syndicalisme remettait en cause le pouvoir économique, la hiérarchie dans les usines, l'injuste répartition des richesses. Le syndicalisme suisse retrouvait-il sa conscience de classe? Il est significatif que l'élément moteur dans le lancement fut le syndicat minoritaire CSC: un syndicat intégré, mais pas aussi intensément associé à l'exercice du pouvoir que l'USS. En quelque sorte, les syndicats suisses ont lancé une opération à contre-courant. Ils ont voulu remonter la vapeur. Exercice

périlleux, s'il n'est pas précédé d'une analyse pertinente du rôle du syndicat dans une société industrielle et de son impact sur sa stratégie. C'est précisément la question que je me suis posée à l'issue de mon analyse. Si l'on compare les fonctions traditionnelles du syndicat représentant les intérêts directs des travailleurs, et celles qu'il exerce aujourd'hui, on enregistre un élargissement de ses fonctions. En effet, plus l'intervention étatique s'étend dans l'économie, plus les fonctions de protection économique et en partie celles de solidarité des syndicats prennent un caractère publique.

Les syndicats n'exercent plus seulement leur influence sur l'économie en général par le seul biais de la politique des salaires. Ils participent désormais aux différents organes étatiques qui formulent les objectifs pour la société en général. Ainsi, ils exercent leur influence aussi bien en tant que groupe d'intérêt qu'en tant que force politique. Les syndicats font donc partie des rouages de l'Etat. Sur cette analyse, tous les observateurs de la vie syndicale sont d'accord. Des divergences persistent quant à l'interprétation du phénomène. Pour certains, la reconnaissance officielle des syndicats, leur intégration dans la société capitaliste leur a coûté leur fonction de contestation de la société. Ils l'auraient remplacée par une fonction politique qui viserait en premier lieu à maintenir l'équilibre social et le statu quo politique. Par contre, d'autres prétendent que les syndicats n'auraient pas abandonné leur fonction de contestation, malgré le changement de fonction. Poser le problème en ces termes n'est pas très fructueux. Car, il y a belle lurette que les auteurs marxistes, en particulier, ont décelé le double rôle de l'organisation syndicale, à savoir la défense des intérêts immédiats des travailleurs d'une part, et la lutte pour transofrmer la société, d'autre part. Il y a belle lurette aussi que les analyses ont révélé qu'à de rares exceptions près, le mouvement ouvrier européen s'est battu contre des effets du développement capitaliste, mais n'a pas élevé le niveau de la lutte jusqu'à exiger un type de développement différent. La conséquence est que la lutte syndicale s'est déroulée dans la logique capitaliste et que les objectifs visant à tranformer la société ont été mis aux magasins des souvenirs.

Dans ces conditions, je préfère poser le problème en termes moins classiques. Sur la base de mes analyses, examinons tout à tour le syndicat en tant qu'institution politique, en tant que gestionnaire du personnel et enfin, en tant que rouage de la société industrielle. Considérer le syndicat en tant qu'institution politique c'est se reporter aux analyses pluralistes, des auteurs libéraux qui depuis Tocqueville expliquent le fonctionnement de la société politique en termes de poids et de contrepoids. Ce jeu de balance entre des groupes organisés représentant les différents intérêts des citoyens assurerait l'équilibre de la société politique. Chaque intérêt organisé étant présent sur un marché politique, il suffit de laisser fonctionner celui-ci pour gérer la cité: le marché trouvant toujours par définition son équilibre. C'est en quelque sorte une application du raisonnement économique libéral au domaine politique. L'entrée du syndicat sur ce marché signifie sa reconnaissance par les autres groupes et la possibilité de représenter les intérêts des travailleurs d'égal à égal. C'est l'image du syndicat sortant de son ghetto, où l'avaient enfermé ses prétentions révolutionnaires pour entrer dans le système politique où il pourra agir en tant que force politique. Ce passage est plus le fruit d'une pression que d'un acte délibéré. Une pression qui tient au fait que le syndicat s'engage à améliorer d'abord et surtout la condition ouvrière. Or, comment pourrait-il obtenir

des résultats dans ce sens s'il s'enfermait dans un ghetto. Il est contraint d'entrer dans le jeu. Par ailleurs, tant que la revendication ouvrière se fondait sur la misère, c'est-à-dire sur l'impossibilité de vivre, elle portait en elle une négation radicale de la société capitaliste.

A partir du moment, toutefois, où le capitalisme peut concéder à la classe ouvrière des droits et des libertés, où les travailleurs peuvent se procurer le nécessaire et même un peu plus, il n'est plus évident que le besoin de vivre mieux exige un bouleversement révolutionnaire: l'exigence de mieux vivre peut être absorbée par le capitalisme (8). Dès lors, pourquoi ne pas négocier le mieux être des ouvriers avec les capitalistes qui deviennent ainsi des partenaires?

Ce nouveau statut du syndicat, en effet, se révèle fructueux pour la classe ouvrière. Les salaires augmentent les assurance sociales s'améliorent, en un mot, la condition ouvrière est meilleure. Le syndicat gagne aussi en importance au niveau purement politique. Il s'introduit dans les rouages de l'Etat, siège au coeur du pouvoir politique. Ce rôle lui confère la direction du mouvement ouvrier dans des pays comme la Suisse, où le parti ouvrier est un parti de type social-démocrate. Il serait d'ailleurs intéressant d'analyser l'évolution des rapports entre ces deux branches du mouvement ouvrier. Mais cela dépasserait la portée de mon étude. Finalement, le syndicat devient une institution politique au même titre que les autres groupes de pression. Il devient indispensable à la bonne marche du système. Devenu institution, le syndicat perd son rôle de contestation.

Cette analyse aboutit à des résultats tels ceux de Jean Meynaud qui, examinant le système politique suisse, décèle l'action déterminante dans le processus de décision de cinq grands groupes, dont les syndicats. Le Vorort, l'UCAP, l'USAM, l'USP et l'USS constitueraient ainsi le centre du pouvoir. Pourtant, une observation plus fine révèle, comme l'a fait mon étude, que, malgré des succès notoires, les syndicats ont du mal à imposer leur point de vue. Car, c'est de deux choses l'une: ou bien l'amélioration des conditions de vie des travailleurs est incompatible avec les structures et l'équilibre du système capitaliste dans une conjoncture donnée, et les entrepreneurs soutenus activement ou passivement par l'Etat engagent l'épreuve de force contre les syndicats, et la gagnent d'autant plus surement, que la lutte syndicale n'aura pas été relayée et répercutée au niveau de la lutte politique pour un Etat et une économie de type nouveau. Ou bien, la revendication syndicale peut être absorbée par le système et alors le syndicat se trouve n'avoir réclamé et obtenu que cela même que le système pouvait lui concéder, à savoir: une augmentation du pouvoir d'achat, ou de la condition ouvrière en général, que le patronat compensera par un accroissement de la productivité ou une intensification du travail, pour reconstituer les marges de profit (9).

Il est donc difficile de prétendre saisir le rôle du syndicat dans une société industrielle avancée sous le seul angle de l'institution politique. Cela non seulement parce que cette interprétation ne rend pas compte avec précision de la puissance syndicale, mais aussi et surtout parce qu'un syndicat ne peut se comprendre que par rapport aux relations qu'il entretient avec les travailleurs.

Dans ce sens, il convient de considérer le syndicat en tant que gestionnaire du personnel. Un syndicat est avant tout un groupe d'ouvriers réuni en collectif, afin de défendre leurs intérêts, d'améliorer leur condition de vie... Par conséquent, le rôle premier du syndicat consiste à veiller à ce que les conditions soient remplies pour répondre à ces aspirations ouvrières. L'intégration syndicale dans le système a permis de satisfaire un certain nombre de besoins de la classe ouvrière, essentiellement, des besoins quantitatifs. En ce sens, le syndicat a réussi sa mission et est devenu une assurance auprès de laquelle on contracte une assurance-vie. Cet aspect de la vie syndicale a été peu analysé, en Suisse tout au moins. Deux phénomènes au moins ont perturbé ce modèle. Il s'agit tout d'abord de l'extension du rôle de l'Etat dans le domaine social notamment. Autrefois, les syndicats basaient leur réputation sur leur assurance-maladie, leur caisse de retraite, leur assurance-chômage. Ce fut la base de leur existence. Aujourd'hui, l'Etat central a légiféré, à des degrés divers dans ces secteurs, et a ôté ainsi aux syndicats une de leur fonction essentielle. D'autant essentielle que le syndicat avait passé d'un syndicalisme de classes à un syndicalisme de services. Le deuxième phénomène a trait à la difficulté des relations entre l'appareil syndical et ses membres. Difficulté résultant du dilemme dans lequel se trouve l'appareil syndical, partagé entre la nécessité de répondre aux revendications ouvrières et celle de respecter les règles du jeu, c'est-à-dire le cadre intégrateur. Si le syndicat était amené à se détourner de certaines revendications ouvrières et par là, à ne pas satisfaire les besoins d'une catégorie de travailleurs, il risquerait à moyen terme de perdre de son crédit. Car, parfois, même le refuge derrière l'intérêt général ne peut masquer l'incapacité du syndicat à imposer des réformes fondamentales. Cela peut gagner en acuité en période de crise économique, quand les patrons licencient, ferment leurs ateliers ou déplacent leur production. Dans de telles situations, le syndicat ne peut que gérer les licenciements, et avouer son impuissance face au pouvoir économique. Son rôle d'assurance tous risques est diminué.

Dès lors, son problème fondamental est moins de lutter pour essayer d'adoucir les conséquences de la crise pour les uns et améliorer la condition matérielle des autres, que de maintenir son leadership sur ses membres. Dans ce sens, le syndicat est gestionnaire du personnel. Par différentes mesures statutaires et autoritaires, l'appareil tente de maintenir la discipline dans ses rangs. Son effort tendra vers la satisfaction immédiate des besoins individuels des travailleurs qui ne mettent pas en cause le système, afin que ne se créent pas des poches de résistance qui pourraient politiser le mécontentement ouvrier.

Le conflit qui a éclaté au sein de la FTMH entre l'appareil et un groupe de syndiqués, signataires d'un Manifeste, dans lequel figurent leurs revendications oppositionnelles, illustre bien ce processus. Des syndiqués, minoritaires par leur langue et leur vision syndicale, décident de faire état de leurs griefs en se regroupant derrière un cahier de revendications. Déçu du fonctionnement interne du syndicat qui, sans doute, permet à toutes les minorités de s'exprimer, sans jamais pourtant mettre en danger l'édifice, ce groupe décide de sortir de la "légalité syndicale". L'épreuve est difficile pour l'appareil. Dans un premier temps, il est tenté, ou le laisse croire, de négocier avec les "rebelles", afin de décrisper la situation. Mais dans un deuxième temps, la raison d'état prime. L'appareil se retranche derrière les statuts de la fédération. Un long processus de marginalisation com-

mence alors. L'opposition syndicale est discréditée et qualifiée de "gauchiste". Dès ce moment, l'appareil n'a attendu qu'un prétexte pour s'attaquer aux actifs de cette opposition. Cela pour dire que la gestion du personnel peut aller jusqu'à une remise au pas douloureuse pour le syndicat lui-même. Une remise au pas qui le coupe d'un courant ouvrier non négligeable.

Cette interprétation du syndicat, gestionnaire du personnel, si elle permet d'éclairer sous un angle particulier le comportement syndical, n'explique pas les causes de ce comportement. C'est pourquoi, je me propose d'étendre ma réflexion au syndicat, rouage de la société industrielle. Il ne convient pas d'interpréter le terme rouage dans un sens péjoratif. Ce terme (je n'en ai pas trouvé de plus neutre) ne prétend pas porté un jugement, mais rendre compte d'une réalité sociologique.

Réalité qui se base sur la constatation fondamentale suivante: l'intégration syndicale, la présence du syndicat dans le pouvoir politique, la participation de sociaux-démocrates à l'exercice du pouvoir au sein de coalition, loin de présenter une menace pour l'ordre établi, a eu comme fonction de canaliser les revendications des propres organisations ouvrières et de persuader ses membres d'accepter l'essentiel d'une politique néo-capitaliste que les leaders ouvriers ont eux-mêmes sanctionnée (10).

L'égalitarisme, à la base de l'idéologie socialiste et syndicale, a cédé la place à la méritocratie (chacun selon ses mérites). Cela est sans doute un progrès par rapport au système de privilèges d'antan, mais s'accommode très bien à une société industrielle. La lutte de type trade-unioniste est donc incapable de modifier la structure du système, son équilibre et le rapport des forces.

Pour comprendre le rôle dévolu au syndicat dans une société industrielle avancée, il faut savoir que les syndicats, dans la défense des intérêts des travailleurs, se trouvent confrontés à un système capitaliste de production fortement modifié depuis leur intégration. Ils se heurtent à de très fortes pressions de la part de la bourgeoisie en général et du patronat en particulier, pour limiter et prédéterminer, par la politique des revenus, les augmentations de salaires qui pourront être consenties. Ces pressions expriment une rigidité accrue du système, due aux principaux facteurs suivants:

- la rapidité de l'innovation technologique et la nécessité d'intensifier et de planifier en conséquence les investissements;
- le poids croissant du capital fixe par rapport au capital circulant, dans les industries de pointe, notamment;
- l'importance croissante des amortissements, provisions et frais financiers, qui entraînent une rigidité accrue dans la gestion des entreprises;
- l'âpreté de la concurrence internationale entre firmes suréquipées, sur un marché de plus en plus ouvert (11).

Au niveau des entreprises déjà, ces facteurs incitent le capital à prédéterminer le coût du travail dans le cadre de programmes à moyen ou à long terme. Ces rigidités accrues ne sont pas propres aux entreprises seulement, mais se retrouvent au

niveau des structures économiques. L'expansion des industries de consommation, qui ont été motrices de la croissance économique européenne, ne peut se poursuivre que par le préfinancement public des infrastructures qui rendent cette croissance possible: il s'agit notamment de l'infrastructure routière et urbaine pour la motorisation privée, de l'urbanisation des masses rurales, que l'industrie attire dans les grands centres, de la formation scolaire et professionnelle, nécessaire à l'industrie, de la recherche scientifique et technique... L'augmentation des coûts de la croissance affecte donc les coûts directs aussi bien que les coûts indirects, c'est-à-dire les coûts sociaux. Sauf modifications structurelles, portant atteinte aux orientations et aux mécanismes de la croissance, l'équilibre du système ne comporte donc que des marges de manoeuvre étroites. Pour toutes les sociétés industrielles avancées, il s'agit de garantir aux grandes entreprises privées des profits suffisants pour la poursuite de leur croissance, tout en couvrant, dans la mesure du possible, par financement public, le coût social de l'expansion privée. En période de crise, le système tente tout naturellement de surmonter la crise, mais comme il est devenu difficile d'accumuler à l'intérieur, il cherche à dégager des profits de toute nature: soit par le phénomène de l'impérialisme (ce sont les profits réalisés à l'extérieur), soit par celui de l'inflation grâce aux plus-values sur stocks, soit enfin par la compression des salaires ou, si l'on préfère, non-répercussion sur les salaires des gains de productivité. L'histoire du capitalisme restera probablement comme celle de sa lutte permanente contre la baisse des taux de profits. En effet, les bénéfices d'une entreprise rapportés aux capitaux engagés, c'est ce que l'on nomme les taux de profits, sont appelés à diminuer. Pour deux raisons très simples. D'une part, les travailleurs essayent d'obtenir, ce qui est normal, des salaires leur permettant un niveau de vie décent; et qui dit salaires élevés, dit profits relativement moins élevés. D'autre part, la composition organique du capital, c'est-à-dire la masse des capitaux rapportés à la masse salariale, a tendance à augmenter, sur une longue période, en raison du progrès technique. Mettre à la disposition des travailleurs des moyens de production de plus en plus nombreux, de plus en plus sophistiqués, coûte en effet très cher. Il faut donc dégager des profits de plus en plus forts pour compenser la hausse de la composition organique (12). Dans une telle situation, on comprend l'impérieuse nécessité pour les entrepreneurs de contrôler le marché au moyen de monopoles et d'oligopoles pour imposer leur politique des prix. D'autre part, on comprend mieux leur souci de planifier la politique des revenus. Une forte pression tend donc à comprimer et à prédéterminer les augmentations de salaires. Cette pression se traduit par une attaque du patronat contre le pouvoir de négociation autonome du syndicat.

Ces observations m'amènent à postuler qu'à une phase avancée de l'industrialisation sociétale correspond un type de syndicalisme particulier. Un syndicalisme, dont la marge de manoeuve au niveau de ses fonctions traditionnelles, est fortement limitée. Mais un syndicalisme qui élargit ses tâches, en participant au système global assurant la bonne marche de l'économie. Dans ce sens, le syndicat doit accepter un rôle de serviteur, de rouage de la société industrielle que lui octroie le système capitaliste. Il satisfait les besoins de la société industrielle avancée en canalisant le mécontentement ouvrier, né au sein des entreprises, vers les procédures établies pour le règlement des conflits. Il contribue également à alléger les conséquences de l'adaptation de l'économie à une technologie toujours plus poussée.

Il sert à convaincre les travailleurs de la nécessité des choix économiques et à ôter tous obstacles qui pourraient les mettre en danger. Le développement technologique ne nécessite pas seulement une collaboration entre l'industrie et l'Etat, mais aussi entre ceux-ci et le syndicat. Car pour fonctionner, la société industrielle avancée a besoin de la stabilité et de la croissance économique. Pour les obtenir, elle a besoin du syndicat. En tant qu'élément de la planification au niveau global de l'économie, le syndicat a l'importante tâche de soutenir officiellement les mesures étatiques nécessaires à la régulation de la demande globale et à travers une standardisation du contenu et de la durée des contrats collectifs, accompagnée d'une politique modérée des salaires, de fournir à l'industrie les éléments nécessaires à sa planification des coûts. Ainsi, la limitation des fonctions traditionnelles et l'extension de nouvelles fonctions font du syndicat un instrument au service de la société industrielle avancée. La société capitaliste a dépouillé le syndicat de sa parure traditionnelle pour lui en offrir une autre, qui lui convient mieux, mais qui met le syndicat à l'étroit. Par conséquent, dans ce modèle, le syndicat qui continue à interpréter ses tâches en termes économiques, de type trade-unioniste, n'a pas l'occasion, ni la possibilité de jouer un rôle de contestation du système, voire même de contre-pouvoir. La diminution du rôle du marché et sa substitution, au profit d'un système "planifié" contrôlé par les monopoles et l'état bourgeois, ne peut que diminuer le champ de manoeuvre du syndicat. Finalement, le syndicat ne peut participer au processus "de planification" globale de l'économie que s'il accepte de limiter ses fonctions traditionnelles au profit de nouvelles tâches au service de la société industrielle avancée. Il y a donc limitation du pouvoir syndical par l'encadrement et la modification de ses tâches. En résumé, le syndicat doit s'adapter aux besoins de la société industrielle, au progrès incessant qu'elle sécrète. Il doit transformer sa fonction économique en une tâche consistant à apporter sa contribution à l'organisation de la croissance continue, à la maîtrise des crises et à la résolution des conflits sociaux par la canalisation des revendications ouvrières. Cela nécessite une intégration toujours plus poussée du syndicat dans le système.

Cette analyse démontre que l'institutionalisation des conflits sociaux, l'intégration syndicale ne peuvent être considérées comme un succès final du syndicat. Le phénomène relève plutôt d'une phase historique du développement des sociétés capitalistes, dans lesquelles le progrès technique et la rationalisation nécessite un encadrement du mouvement ouvrier, afin d'assurer un taux de profit maximum.

Dans tous les pays capitalistes avancés, ce syndicalisme, rouage de la société industrielle, est actuellement en crise. Ce type de syndicat s'interroge sur son devenir, car il a décelé les dangers du système débouchant sur la perte de son autonomie.

En Suisse, en particulier, cette interrogation a provoqué au moins trois réponses. La première s'est matérialisée dans un comportement conservateur. Face à la perte graduelle de leur autonomie, certaines fédérations syndicales ont essayé de figer le processus, d'arrêter l'hémorragie pour maintenir au moins une parcelle d'autonomie. Ce type de comportement correspond au passage du syndicat, agent de transformation sociales à un syndicat, gestionnaire de l'acquis. Ce comportement se retrouve essentiellement au niveau des syndicats du secteur privé recrutant

principalement dans les industries d'exportation et dans des secteurs où le taux de qualification est très élevé (industrie des machines, du métal et de l'horlogerie).

Une deuxième réponse s'est concrétisée dans la redécouverte de l'opposition des intérêts de classes. Cette réponse a été formulée principalement dans les syndicats du secteur public. Ainsi, n'a-t-on pas vu le syndicat des cheminots s'opposer fermement à la rationalisation des chemins de fer dans le seul but de rentabiliser un service public. Mais c'est au niveau du syndicat des employés des PTT que la prise de conscience a été la plus spectaculaire. Son secrétaire général a menacé de faire descendre les employés dans la rue au cas où la compensation du renchérissement ne serait pas accordée. Une base syndicale plus remuante, la présence de jeunes diplômés piaffant d'impatience, a sans doute permis de formuler une telle réponse et a sauvé cette partie du mouvement ouvrier de paralysie par ossification. Le renouveau est donc venu de l'extérieur, c'est-à-dire à l'extérieur du champ traditionnel de recrutement des syndicats. Au demeurant, cet appel à l'extérieur, loin de mettre en péril l'authenticité de la représentation, garantit le fonctionnement démocratique du syndicat et le revivifie.

La troisième réponse à la porte d'autonomie du syndicat a été la formulation de revendications portant sur la participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises. C'est la lutte pour la démocratie industrielle. Cette lutte constitue la réponse la plus sérieuse, au défi de la société industrielle avancée. Car, c'est la lutte pour le pouvoir de contrôle ouvrier, de gestion ou d'autogestion, pouvoir qui remonte de l'atelier au groupe et à la branche jusqu'à embrasser toute l'économie. Car, c'est dans cette lutte que la classe ouvrière découvre sont état de dépendance et fait l'apprentissage de la nécessité des réformes de structures. Cependant, cette réponse est dangereuse, si elle n'est qu'une forme élaborée de la coopération intégrative entre le syndicat, le patronat et l'Etat, si elle n'offre pas un dépassement du modèle de développement, une nouvelle conception de l'organisation économique et social. Car, à ce moment-là, ce type de participation n'est qu'une rationalisation de l'intégration simple du syndicat à la société capitaliste et ne donne aucun pouvoir supplémentaire au mouvement ouvrier.

Le contexte du lancement de l'initiative intersyndicale de l'USS, la CSC, et de l'ASSE, montre que la formulation de cette réponse est encore au stade embryonnaire en Suisse. L'ambiguité qui en résulte ne favorise guère l'adoption d'une stratégie syndicale bien définie. Ambassadeur de l'état auprès des travailleurs, le syndicat suisse est à la recherche d'une nouvelle voie, une voie qui le réconcilierait avec les objectifs premiers du syndicalisme.

ANNEXE 1

Le concept de la participation: éléments d'analyse

La participation, terme générique, peut s'envisager tout d'abord dans deux contextes sociaux. Premièrement, ce concept peut être entendu dans un contexte n'impliquant aucune transformation des structures du pouvoir sociétal.

Deuxièmement, il peut être compris comme impliquant des transformations à ce niveau. En bref, ce concept comporte deux pôles entre lesquels s'échelonnent ses différents sens.

Schématiquement, cela se présente ainsi:

		participation avec transformations	participation sans transformations	
pôle 1	+	----------	----------	- pôle 2

Entre ces deux pôles allant de + à -, nous situons les différents stades de la participation. Ces stades n'impliquent ni chronologie, ni succession.

Avant de procéder à l'identification des différents stades intermédiaires, il convient de préciser que "le concept même de la participation présuppose l'existence et la reconnaissance d'au moins deux groupes affinitaires et prévoit la coopération et la confrontation entre les intérêts différents au sein de la société". (1)

En d'autres termes, ce concept ne couvre pas les dimensions extrêmes qui sont d'un côté l'exercice unilatéral, par la direction de l'entreprise, d'un contrôle absolu et de l'autre côté, l'exercice d'un contrôle semblable par les travailleurs (autogestion, selfgovernment). Ainsi, au pôle 1, nous situons la cogestion qui implique une transformation des structures socio-politiques. Les systèmes fondés sur la cogestion des entreprises constituent sans doute la tentative la plus évoluée de faire participer directement les travailleurs à la prise de décision et aux responsabilités en matière de direction. La cogestion implique la participation aux décisions dans les organes directeurs de l'entreprise (conseil de surveillance, conseil d'administration). Il s'agit alors d'une participation à la gestion proprement dite de l'entreprise, car la compétence de ces organes est d'ordre général et concerne l'ensemble des problèmes que pose la marche d'une entreprise.

Au pôle 2, se situe la participation, dite participation aux bénéfices. Ce type de participation peut s'envisager sous différentes formes. Il peut prendre la forme de l'actionnariat ouvrier. Ce système est celui qui s'adapte le mieux aux structures capitalistes actuelles. En bref, ces formes de participation prétendent revaloriser le facteur travail par le biais d'un droit à une portion du bénéfice réalisé.

---

(1) RENSCHLER, op. cit., p. 5

En allant de 1 à 2, nous découvrons les trois stades intermédiaires de la participation au processus de décision, à savoir: la co-décision, la consultation et l'information.

La co-décision rétrécit le champ de la participation. Ce droit de participer ne vise alors que des domaines spécifiques et non plus l'ensemble des problèmes relevant de la gestion de l'entreprise.

Les deux derniers stades considérés, la consultation et l'information, réservent à la direction la décision finale. Le développement des politiques d'information et de consultation du personnel, au sein d'organismes de consultation réciproques, dans les entreprises, a certainement été une des tendances marquantes de l'évolution des relations professionnelles au cours des 20 dernières années. (2)

Il va sans dire que l'on peut détecter d'autres stades intermédiaires. Cet essai de clarification a montré la complexité du concept de participation. Toute généralisation apparaît donc risquée. Les caractéristiques du système politico-économique dans lequel s'insèrent les entreprises, les attitudes des individus en matière de participation sont autant de facteurs qui conditionnent le concept en question. La participation des travailleurs aux décisions ne se présente pas sous la forme d'un état déterminé une fois pour toutes, mais plutôt sous la forme d'une tendance qui semble appelée à se définir progressivement. Un autre point important à noter est que la présente étude ne traite pas de la démocratie économique en général, mais concerne uniquement l'un de ses aspects essentiels, à savoir: les formes institutionnalisées de la participation des salariés aux processus de décision dans l'entreprise.

Cette étude exclut également de son champ de recherche la participation à la propriété de l'entreprise en tant que citoyen. Cela car la participation d'un salarié, en sa qualité de citoyen, à la propriété publique d'une entreprise, ne l'autorise nullement en soi à participer à des fonctions directrices.

En résumé, pour les besoins de notre étude, nous considérons que la participation au processus de décision dans l'entreprise comporte les trois niveaux suivants:

- participation au niveau de l'atelier;
- participation au niveau de l'usine;
- participation au niveau de la société,
  et qu'elle revêt selon le degré quatre aspects principaux:
- le droit à l'information;
- le droit à la consultation;
- le droit de co-décision;
- le droit de cogestion.

---

(2) BIT, op. cit., p. 14

En définitive, la participation peut prendre diverses formes. La "participation vers le haut" peut permettre aux travailleurs d'influencer les décisions directoriales aux niveaux supérieurs, par l'intermédiaire de leurs représentants élus. La "participation vers le bas" peut renforcer leurs attributions pour la planification et les décisions concernant leur propre travail. La participation peut se faire dans le cadre de négociations collectives. Elle peut ausse revêtir un caractère informel, par exemple lorsqu'un directeur adopte un style de surveillance participatif. (3)

Pour déterminer pratiquement les différents sens qui peuvent être donnés au concept de participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises, il importe de tenir compte à la fois des objectifs visés par le moyen de la participation, des méthodes visant à assurer cette participation et des domaines qu'elle est susceptible de couvrir.

A. Les objectifs

Si l'on considère les objectifs évoqués en faveur d'une participation, on constate que, bien qu'ils soient étroitement liés les uns aux autres, on peut néanmoins essayer de les répartir en trois grandes catégories, selon qu'ils mettent l'accent sur des considérations d'ordre éthique, d'ordre politico-social ou d'ordre économique.

Les objectifs d'ordre éthique ou idéologique postulent:

a) l'égalité fondamentale des hommes;

b) l'importance de l'entreprise du point de vue de la vie socio-culturelle des travailleurs.

Les objectifs d'ordre politico-social sont eux-mêmes très variés:
ils sont souvent présentés sous les vocables de:

a) la démocratie industrielle;

b) la démocratie économique.

Quant aux objectifs d'ordre économique, ils visent à:

a) la résorbtion des conflits;

b) une meilleure productivité;

c) une augmentation de la rentabilité.

---

(3) RENSCHLER, op. cit., p. 9

B. Les méthodes

Le fait qu'on soit partisan pour telle ou telle raison, de promouvoir une participation des travailleurs aux décisions ne signifie pas qu'on soit d'accord sur la formule à appliquer pour ce faire. Ainsi la structure interne de la participation peut se présenter sous les formes suivantes:

1. la cogestion ouvrière par la désignation de membres élus par les travailleurs, au sein des conseil de gestion, de surveillance ou d'administration. Cette représentation peut être majoritaire, égalitaire ou minoritaire;
2. la participation par le canal d'organismes à base légale ou contractuelle, tels que les conseils ou comités d'entreprise;
3. la consultation volontaire ou contractuelle;
4. la participation par le canal de l'action syndicale;
5. la participation des travailleurs aux décisions dans l'accomplissement de leurs tâches habituelles.

C. Les domaines

Pour avoir une idée exacte de la signification plus ou moins large du concept de participation, il importe également de tenir compte des domaines auxquels s'appliquent les méthodes de participation utilisées.

Nous avons retenu cinq domaines pouvant être couverts par la participation:

1. la participation à des décisions de portée générale:
   - planification et développement à long terme de la production;
   - nomination à des postes de haute direction;
   - politique d'investissement...
2. la participation aux décisions d'ordre économique, y compris celles relevant de la direction de la production;
3. la participation dans le domaine des relations de travail, et de la politique du personnel;
4. la participation dans le domaine des rémunérations et des conditions de travail;
5. la participation au niveau des activités socio-culturelles et de bien-être de l'entreprise.

ANNEXE 2

Repartition des sièges au parlement

	Conseil national	Conseil des Etats
Parti socialiste suisse (PS)	55 + 9	6 + 2 *
Parti radical-démocratique suisse (PRDS)	47 - 2	15
Parti démocrate-chrétien suisse (PDC)	46 + 2	17
Union démocratique du centre (UDC)	21 - 2	5
Alliance des indépendants	11 - 2	1
Union libérale démocratique suisse (ULDS)	6	1 - 1
Parti suisse du travail (PSDT)	4 - 1	
Républicains Schwarzenbach	4 - 3	
Parti évangélique populaire suisse (PEP)	3	
Action nationale	2 - 2	
Parti socialiste autonome (Tessin)	1 + 1	

Les socialistes sont de nouveau le groupe le plus fort du Conseil national. L'accroissement de la proportion des suffrages montre que la conquête de ces neuf nouveaux mandats n'est pas un effet du hasard. Cette proportion est passée de 22,9 en 1971 à 24,9 (+ 2,1 %). La progression a été particulièrement marquée dans les cantons de Neuchâtel (+ 8,3 %), de Genève (+ 3,5 %), de Vaud + 2,6 %), de Fribourg (+ 5,8 %) et de Soleure (+ 5,1 %).

Les socialistes restent très insuffisamment représentés au Conseil des Etats. Néanmoins, ils ont maintenu le siège neuchâtelois et en ont conquis deux nouveaux dans les cantons de Genève et de Vaud. Le succès remporté en Suisse romande - avec l'appui du PdT - est l'un des faits marquants de ces élections.

Les syndicalistes élus

Une série de militans syndicaux ont été élus. A Zurich, c'est feu Ezio Canonica, président de l'Union syndicale, qui a réuni le plus grand nombre de voix socialistes. Le mandat de Richard Müller, vice-président de l'USS et secrétaire général de l'Union PTT, a été renouvelé. Werner Meier, président de l'Union fédérative, succède à Hans Düby. Les autres syndicalistes sont: Walter Renschler, secrétaire général de la VPOD; Roger Besuchet, anc. secrétaire central de la FTMH;

* Election de Mme Lieberherr (ZH), printemps 78

Helmut Hubacher, secrétaire du cartel syndical de Bâle-Ville; Felicien Morel, secrétaire et rédacteur de l'Union PTT; Karl Schnyder, secrétaire VPOD, Bâle; Didier Wyler, secrétaire VPOD, Tessin; Herbert Zehnder, secrétaire FOBB, Lenzbourg; David Baumgartner, président du cartel cantonal de Glaris; Hans Schmid, président du cartel de St-Gall; Albert Eggli, ancien secrétaire FCTA et conseiller communal de Winterthur; Paul Wagner (FTMH), Bâle-Campagne; Alfred Bussey, ancien président romand VPOD.

ANNEXE 3

On rappelle que le référendum a été rendu obligatoire en matière constitutionnelle par la Constitution fédérale du 12.9.1848. Toute modification constitutionnelle n'entre en vigueur qu'après avoir reçu la double approbation du peuple et des cantons.

En matière législative, le référendum a été introduit lors de la révision totale de 1874. La seule majorité du peuple suffit pour l'adoption d'une mesure soumise à ce référendum.

L'initiative n'existe qu'en matière constitutionnelle; dès 1848 ce droit a été inscrit dans la Constitution, en 1891 il fut élargi par l'initiative en matière de révision partielle.

ANNEXE 4

LISTE DES INITIATIVES USS/PSS ET AUTRES SYNDICATS

Date	Objet	Nombre de signatures	Organisme
27. 6.1974	Impôt sur la richesse	80.190	PSS
11. 4.1972	Assurance responsabilité civile	62.537	VPOD
16. 9.1971	Participation des travailleurs	162.052	USS/CSC/ASSE
18. 3.1970	Pensions populaires	81.708	PSS
31. 3.1970	Assurance maladie	88.424	PSS
25. 8.1966	Amélioration de l'AVS	169.399	CSC
10. 7.1963	Spéculation foncière	131.152	PSS/USS
5. 4.1960	Réduction de la durée du travail	125.161	USS/FSSE
1959	Equipement en armes atomiques	63.565	PSS
22.12.1958	Initiative législative fédérale	101.891	PSS
22.12.1958	Amélioration des rentes AVS	120.641	PSS/USS
14.12.1955	Réduction de l'IDN et de l'ICHA (impôt)	181.896	
1. 2.1955	Introduction de l'assurance invalidité	101.933	PSS
16. 2.1954	Protection des locataires et des consommateurs	202.549	USS
19.12.1951	Financement des armements et sauvegarde des conquêtes sociales	147.092	PSS/USS

ANNEXE 5

624 Textes des contreprojets

Les textes des contreprojets qui figurent dans plusieurs réponses sont intégralement reproduits ci-après.

624.1 Parti démocrate-chrétien suisse

Art. 34ter cst.

1 La Confédération a le droit de légiférer:

...

b bis sur une participation appropriée des travailleurs dans les entreprises et administrations, tout en sauvegardant l'unité de la direction.

Il conviendrait à la rigueur d'examiner si l'article 34ter, 1er alin. lettre b, de la constitution pourrait être concilié avec la lettre b bis proposée.

624.2 Fédération romande des syndicats patronaux

Art. 34ter cst.

1 La Confédération a le droit de légiférer:

...

b sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises et les administrations. Elle peut également légiférer sur la participation des travailleurs en matière de codécision dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité des institutions sociales et de l'organisation du travail.

624.3 Institut d'éthique sociale de la Fédération des églises protestantes de la Suisse et Insitut d'éthique sociale de l'université de Zurich

Art. 34ter cst.

1 La Confédération a le droit de légiférer:

...

b bis sur la participation des travailleurs et de leurs organisations dans les entreprises publiques et privées, au niveau du poste de travail, de l'entreprise et de l'administration.

624.4 "Arbeitsgemeinschaft der Vereinigung für freies Unternehmertum" (Communauté de travail de la Fédération pour la libre entreprise)

Art. 34ter cst.

1 La Confédération a le droit de légiférer:

...

b bis sur l'encouragement de la collaboration au sein de l'entreprise. Elle peut notamment rendre obligatoires des conventions-cadre entre partenaires sociaux sur les droits et obligations des travailleurs et de leurs organisations en matière d'information, de consultation, de codécision et d'autodétermination.

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE

a) ouvrages

ALLEN, Trade Unions and the Government, London, Longmans, 1968.

ALLEN, V.L., Trade Unionism, London, The Merlin Press Ltd, 1968.

ANKER-ORDING, Betriebsdemokratie in Norwegen. Weg zur sozialistischen Gesellschaft, Frankfurt a. Main, Europäische Verlagsanstalt, 1966.

AUBERT, J.-F., La Suisse depuis 1945, Berne, Francke Verlag, 1971.

AUBERT, J.-F., Traité de droit constitutionnel suisse, Neuchâtel, Idées et Calendes, 1967, t1 et t2.

BLOCH-LAINE, Pour une réforme de l'entreprise, Paris, Seuil, 1969.

ANTHES, BLUME, BOSCH, Mitbestimmung. Ausweg oder Illusion, rororo tele, Hamburg, 1972.

BIRNBAUM, Pierre, La fin du politique, Paris, Seuil, 1975.

BRIEFS, GOELZ, Macht und Grenzen der Gewerkschaften, Zürich 1963.

BRUN Le, P., Questions actuelles du syndicalisme, Paris, Seuil, 1965.

CHAUVET, D., Autogestion, Paris, Seuil, 1970.

CHRISTMANN, A., Gewerkschaftsbewegung und Gewerkschaftstheorie, Hamburg, 1963.

COSER, L., The functions of social conflict, London, Compton Printed Limited, 1972.

CONERT, Hansjoerg, Gewerkschaft heute - Ordnungsfaktor oder Gegenmacht, Offenbach, 1971.

CRUSIUS, R., WILLE, M., Elemente einer Theorie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus, Berlin, 1971.

DAHRENDORF, Ralf, Class and Class Conflict in Industrial Society, London, Routledge and Kegan Paul, 1967.

DURAND, Cl., Conscience ouvrière et action syndicale, Paris, Mouton, 1971.

DEPPE, Frank, JUTTA von Freyberg, KIEVENHEIM, MEYER Regine, WEHR-MEISTER, Frank, Kritik der Mitbestimmung, Partnerschaft oder Klassenkampf?, Frankfurt, SV, 1969.

EICHHOF, N., Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung, J.C.B., Mohr, Tübingen, 1973.

ESTBY, M., The Unions, New York, Marcourt, Brace and Worlk, Inc., 1967.

FLANDERS, A., (edited by) Collective bargaining, London, Penguin Books, 1969.

FLANDERS, A., Management and Unions, London, Paker and Faber, 1970.

FLANDERS, Allan, Konflikt und Kooperation. Eine Studie über das System der "Industrial relations", Frankfurt, 1968.

FRIEDMANN, G., Où va le travail humain, Paris, Gallimard, 1963.

GALBRAITH, J. Kenneth, Die moderne Industriegesellschaft, München/Zürich, 1968.

GERMANN, Raimund, Politische Innovation und Verfassungsreform, Bern, Haupt, 1975.

GIERTSCH, D., Interest Groups in Swiss Politics, Zürich, Institut de sociologie, 1974.

GORZ, A., Stratégie ouvrière et néocapitalisme, Paris, Seuil, 1964.

GORZ, A., Le socialisme difficile, Paris, Seuil, 1967.

GREUTER, D., SMUV und die Industriegewerkschaft Metall für die BRD: ein Vergleich, St. Gallen, Duncker und Gamblet, 1972.

GRUNER, D., Der Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert, Bern, Francke Verlag, 1968.

HABERMAS, Jürgen, Strukturwandel der Oeffentlichkeit, Untersuchung zu einer Kategorie der bürgerlichen Gesellschaft, Neuwied, 1962.

HARDMEIER, Benno, Aus der Geschichte der schweizerischen Arbeiterbewegung, Bern, Sabz, 1970.

HESS, F., L'Union syndicale Suisse, 1880 - 1930, Berne, USS, 1930.

HIRSCH, Joakim, Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften, Stuttgart, 1966.

HIRSCH-WEBER, W., Gewerkschaften in der Politik, Köln und Opladen, 1959.

HOEPFLINGER, François, Industriegewerkschaften in der Schweiz, Zürich, Limmat Verlag, 1976.

KELLERHALS, Jean, Formes et fonctions de l'action communautaire dans la société moderne, Lausanne, Payot, 1974.

LASKI, Harold, Die Gewerkschaften in der neuen Gesellschaft, Köln, 1952.

LENINE, V., La maladie infantile du communisme, le gauchisme, Paris, coll 10/18, 1962.

LEVINSON, Charles, La démocratie industrielle, Seuil, Paris 1976.

LIPSET, TROW, COLEMAN, Union Democracy, New York, Free Press, 1956.

MALLET, Serge, La nouvelle classe ouvrières, Paris, Seuil, 1969.

MALLET, Serge, Le pouvoir ouvrier, Paris, Anthropos, 1971.

MARCHAL, Peter, Gewerkschaften im Zielkonflikt, Bonn, 1972.

MARTIN, William, Histoire de la Suisse, Lausanne, Payot, 1963.

MASNATA, François, Le parti socialiste Suisse et la tradition démocratique en Suisse, Neuchâtel, La Baconnière, 1963.

MARX, ENGELS, Die Aufgaben der Gewerkschaften, Hamburg, 1954.

MARX, ENGELS, Le syndicalisme, Paris, Maspero, 1972, t1 et t2.

MAYER, Evelies, Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften, Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt, E.V., 1973.

MEURON de, Denis, L'initiative sur la participation, Lausanne, Mémoires et documents, no 3, 1972.

MEYER, Karl, Verbände und Demokratie, Olten, Dietschi, 1968.

MEYNAUD, Jean, Les organisations professionnelles en Suisse, Lausanne, Payot, 1963.

MICHELS, Robert, Les partis politiques, Paris, Flammarion, 1971.

MONTUCLARD, La dynamique des comités d'entreprises, Paris, CNRS, 1963.

MUELLER, SCHLAEPPI, TANNER, Krise. Zufall oder Folge der Kapitalismus, Zürich, Limmat Verlag, 1976.

MUELLER, Richard, Die freie Gewerkschaftsbewegung in Frankreich 1918 - 1938, Luzern, Unionsdruckerei, 1941.

NAVILLE, FRIEDMANN, Traité de sociologie du travail, Paris, A. Colin, 1961.

NEIDHART, Leonard, Plebiszit und pluralitäre Demokratie, Eine Analyse der Funktion des schweizerischen Gesetzreferendums, Bern, Francke, 1970.

PARKIN, Frank, Class innequality and political order, London, Paladin, 1972.

PERLMANN, S., A theory of the labor movement, MacMillan Co., 1928.

REYNAUD, J.-D., Les syndicats en France, Paris, A. Colin, 1966.

ROHR, Jean, La Suisse contemporaine, Paris, A. Colin, 1972.

ROSAVALLON, Pierre, L'âge de l'autogestion, Paris, Seuil, 1976.

RUFFIEUX, R., Le mouvement chrétien-social en Suisse romande, 1891 - 1949, Fribourg, éd. universitaires, 1969.

SEGHERS, MONNEY, Travailleurs et syndicat, Berne, USS, 1972.

SIDJANSKI, ROIG, KERR, INGLEHARD, NICOLA, Les Suisses et la politique, Bern, Lang, 1975.

SIDJANSKI, Dusan, Groupes d'intérêts en Suisse, Genève, Etudes et Recherches, no 5, 1974.

SIEGENTHALER, J., Die Politik der Gewerkschaften, Bern, Francke, 1968.

SCHMIDT, E., Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaft, Frankfurt, 1971.

SPITAELS, Guy, Les conflits sociaux en Europe, Verviers, Marabout, 1971.

STEINER, Jürg, Das politische System der Schweiz, München, Piper, 1971.

URIO, Paolo, Processus de décision et contrôle démocratique en Suisse, Genève, Médecine et hygiène, 1972.

VAN DE VALL, M., Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln und Opladen, 1966.

VERDIER, Syndicats, Paris, Dalloz, 1966.

WEBB a. WEBB, Industrial Democracy, London, Langmann, 1967, t1 et t2.

ZIEGLER, Jean, Une Suisse au-dessus de tout soupçon, Paris, Seuil, 1976.

ZOLL, Rainer, Der Doppelcharakter der Gewerkschaften, Frankfurt, Suhrkamp, 1976.

b) articles

ABENDROTH, Wolfgang, "Die Funktion der Gewerkschaften in der westdeutschen Demokratie", Gewerkschaftliche Monatshefte, 1952, pp 641-648.

BAHRDT, Hans Paul, "Gewerkschaften in einer Gesellschaft des Uebergangs" 1 Festschrift für Otto Brenner, hrsg von Petter Oerken, Frankfurt, 1967 pp 33-49.

"Die Gewerkschaften: Interessengruppen oder soziale Bewegung?" Gewerkschaft, Wirtschaft, Gesellschaft, Beiträge zu wirtschaftlichen und sozialen Gegenwartsfragen, hrsg von Kurt Nemitz und Richard Becker, Köln, 1963, pp 275-289.

ELIASSEN, K., ZANNOUI, P., Data on european trade-unions socialist and christian mouvements, ECPR, Mannheim, 1973

ELIASSEN, K. The structure of trade union political participation and affiliation in Western Europe: an overview, ECPR, Mannheim, 1974.

ROIG, Ch., MELICH, A., A propos de la Suisse: Le cas d'une opposition en miettes, semaine internationale d'études sociales, Barcelona, 7.-10. Nov. 1977

SARTORI, B., The power of labor in the past-pacified society, a sumary, Stanford, janvier 1972.

c) documents officiels

Avis exprimés par les cantons, les communes, les partis politiques et les associations économiques au sujet de l'initiative sur la participation, Berne, mai 1973.

Bulletins sténographiques des séances du Conseil national et du Conseil des Etats 1974-1975.

Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant le projet d'arrêté fédéral relatif à l'initiative populaire sur la participation et à un contre-projet du 22.8.1973.

Rapport intérimaire du président et du secrétaire du Groupe de travail pour l'examen du droit des S.A., Berne, avril 1972.

Annuaires statistiques de la Suisse 1970-1977.

d) documents des syndicats

Rapports d'activitées de l'USS 1963-1974

Rapports d'activités de la CSS 1961-1974

Rapports d'activités des fédérations de l'USS 1970-1976

Rapports d'activités des fédération de la CSS 1970-1976

Procès-verbaux des congrès de l'USS 1963-1974

Procès-verbaux des congrès de la CSC 1966-1975

Programme de travail de l'USS, Berne 1960

Programme de base de la CSC du 21.9.1961, Berne, 1961

Programme d'action de la CSC pour 1966-1975, Berne, 1966

Statuts de l'USS, Berne, 1969

REFERENCES

Ière partie - chapitre 1

1. Commission fédérale consultative pour le problème des étrangers "Evolution de la population et du potentiel de travail de la Suisse" La Vie Economique, tiré à part, Berne, fasc. no 6, juin 1974, pp. 341 - 342
2. ROHR, Jean, La Suisse contemporaine, Paris, A. Colin, 1972, pp. 55 - 62
3. CASTLES, Kosatz, Immirgrant Workers and Class Structures, in W.E. London, Toronto, 1973, p. 128
4. HOEPFLINGER, François, Gewerkschaften und Konfliktregelung in der Schweiz, Zürich, Soz. Institut der Uni Zürich, 1974, pp. 110 - 111
5. Rapport d'activité de la FTMH, Berne, 1955, p. 33
6. Programme de travail de l'USS, Berne, 1961, p. 12
7. HOEPFLINGER, François, op.cit., pp. 118 - 119
8. Les fédérations syndicales en Suisse, Berne, USS, 1971
9. ATS, "Communiqué" Journal de Genève, 21 juillet 1976
10. Les fédérations syndicales en Suisse, op.cit.
11. Rapport d'activité de l'USS 1969/70/71, Berne, 1971
12. Annuaire statistique du BIT, 1973
13. Procès-verbal de la 200ème séance de la commission syndicale du 3 avril 1973, p. 22
14. ANDEREGG, H., "Les fédérations syndicales suisses en 1976" Revue syndicale, no 10, oct. 77, Berne, pp. 236 - 245
15. SEGHERS, J.C., MONNEY, M.-J., Travailleurs et syndicats, Berne, USS, 1972, pp. 75 - 76
16. Idem et SIDJANSKI, D., ROIG, Ch., KERR, H., INGLEHART, R., NICOLA, J., Les Suisses et la politique, Berne, Herbert Lang, 1975
17. SEGHERS, J.C., MONNEY, M.J., op.cit., pp. 72 - 83
18. Idem, p. 81
19. Idem, p. 72
20. MULLER, TANNER, Krise: Zufall oder Folge des Kapitalismus? Zürich, Limmat Verlag, 1976
21. HOEPFLINGER, François, op.cit., p. 242
22. CANONICA, Ezio. La politique syndicale: aujourd'hui et demain, 43ème Congrès de l'USS, 20-22 nov. 1975, Bâle, p 6 et p 4
23. Programme de travail de l'USS, Berne, 1961, pp. 3 - 4

24. HOEPFLINGER, François, op. cit., pp. 189 - 191

25. Idem, p. 189

26. ZOLL, Rainer, Der Doppelcharakter der Gewerkschaften, Frankfurt/M., Suhrkamp, 1976, p. 150 - 151

27. GORZ, André, Le socialisme difficile, Paris, Seuil, 1967, pp. 22 - 24

28. REYNAUD, J.-D., "Synthèse", in SPITAELS, 6, Les conflits sociaux en Europe, Verviers, Marabout, 1971, p. 204

chapitre 2

29. REYNAUD, J.-D., Les syndicats en France, Paris, A. Colin, 1966, p. 14

30. CROZIER, Michel, "Mouvement ouvrier et conflits du travail" in NAVILLE, FRIEDMANN, Traité de sociologie du travail, Paris, A. Colin, 1961, p. 172

31. ZOLL, Rainer, op. cit.

32. MARX, K., Das Kapital. Erstes Buch, extrait de Archiv Marksq i Engelsa, Vol II (VII) Moscou, 1933

33. DUNNIND, T.H., Trade's Unions and Strikes, Londres, 1860, pp. 6-7

34. MARX, ENGELS, Le syndicalisme, Paris, Maspero, 1972, p. 36

35. Idem, p. 59

36. ZOLL, Rainer, op. cit., p. 121

37. FAVRE, P., "Le modèle léniniste d'articulation parti-syndicats-masse, le PCI et l'unité syndicale" Revue française de science politique, vol. XXV, no 3, juin 75, p. 433

38. Idem, p. 446

39. ZOLL, Rainer, op. cit., p. 62

40. REYNAUD, J.D., op. cit., p. 19

41. HOEPFLINGER, François, op. cit., pp. 9 - 11

42. REYNAUD, J.D., op. cit., p. 19

43. CROZIER, Michel, op. cit., p. 188

44. BRIEFS, Goetz, Gewerkschaften, I. Theorie der Gewerkschaften, in Staatslexikon, Tübingen, 1959, p. 928 et ss

45. Idem, Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus, Die Gewerkschaften am Scheideweg, München, 1952, p. 87

46. Idem, op. cit., p. 102 et ss

47. Idem, Macht und Grenzen der Gewerkschaften, Zürich, 1963, p. 5

48. MAYER, Evelies, Theorien zum Funktionswandel der Gewerkschaften, Frankfurt, Europäische Verlagsanstalt, 1973, p. 23

49. BENDA, Ernst, Industrielle Herrschaft und sozialer Staat, Wirtschaftsmacht von Grossunternehmen als gesellschaftspolitisches Problem, Göttingen, 1966, p. 207

50. Idem, p. 214

51. Idem, p. 210

52. Idem, p. 281

53. MAYER, Evelies, op. cit., p. 35

54. Idem, p. 40

55. HIRSCH, Joachim, Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften, Eine Untersuchung zur Autonomie sozialer Verbände in der modernen Verfassungsordnung, Stuttgart, 1966

56. Idem, p. 26

57. Idem, p. 155 et ss

58. BAHRDT, H.-P., "Gewerkschaften in einer Gesellschaft des Uebergangs" in Festschrift für Otto Brenner, hergestellt von Dertzen, Frankfurt, 1967, p. 41

59. Idem.

60. MAYER, Evelies, op. cit., p. 46

61. HIRSCH-WEBER, W., "Interessengruppen oder soziale Bewegung?" in Gewerkschaft, Wirtschaft, Gesellschaft, Beiträge zu wirtschaftlichen und sozialen Gegenwartsfragen, Köln, hrsg. und bearbeitet von Kurt Nemitz und Richard Becker, 1963, pp. 275 - 289

62. MAYER, Evelies, op. cit., p. 89

63. LASKI, Harold, Die Gewerkschaften in der neuen Gesellschaft, Köln, 1952, p. 171

64. Idem, p. 82

65. Idem, p. 166

66. MAYER, Evelies, op. cit., p. 97

67. SEIFERT, Jürgen, "Gewerkschaften als Gegenmacht in der Verfassung" in atomzeitalter 9/167, p. 503

68. MAYER, Evelies, op. cit., p. 104

69. MUELLER, Walter, Das Verhältnis von Staat und Gewerkschaften in Grossbritannien nach 1945, Frankfurt, unveröffentlichte Diplomarbeit, 1965, p. 3

70. MAYER, Evelies, op. cit., pp. 107-108

71. Idem, pp. 108 - 109

72. VAN DE VALL, Mark, Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln und Opladen, Westdeutscher Verlag, 1966

73. VAN DE VALL, Mark, op. cit., pp. 87 - 89

74. HABERMAS, Jürgen, "Bedingungen für eine Revolutionierung spätkapitalistischer Gesellschaftssysteme" in Praxis Nr. 1 und 2, 1969, p. 219

75. SCHUMANN, M., GERLACH, F., GSCHOESSL, A., MILHOFFER, P., Am Beispiel des Septemberstreiks-Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse, Frankfurt, 1971

76. GORZ, André, op. cit., p. 24

77. Idem, pp. 24 - 26

78. GORZ, André, Stratégie ouvrière et néocapitalisme, Paris, Seuil, 1964, p. 36

79. GORZ, André, Le socialisme difficile, Paris, Seuil, 1967, p. 30

80. Idem, p. 32

81. MAYER, Evelies, op. cit., p. 141

IIème partie - chapitre 1

1. Rapport d'activité de l'USS, 1957/58, Berne, p. 83

2. Rapport d'activité de l'USS, 1960/61/62, Berne, pp. 64 et ss

3. Rapport d'activité de l'USS, 1966/67/68, Berne, pp. 63 et ss

4. Rapport d'activité de l'USS, 1969/70/71, Berne, p. 55

5. Rapport d'activité de l'USS, 1972/73/74

6. "La Grève de Bienne continue", CSS, no 23, 19.6.74

7. "Fin de la grève chez Burger et Jacobi", CSS, no 26, 17.7.74

8. Communiqué de presse de l'USS du 3.7.74

9. Convention du 19 juillet 1937/69 (revisée en 1971) entre l'ASM, l'UIM et la FTMH

10. Interview du conseiller d'Etat neuchâtelois René Meylan, chef du département de l'industrie et de la justice, 16.11.77

11. SCHWANDER, Marcel, "Mahnzeichen aus der Westschweiz: Bulova, Matisa, Dubied", Tages-Anzeiger, 4.12.76

12. GONSETH, Fr., "A Bulova 75 % des ouvriers sont des ouvrières" Construire, no 4 28.1.76

13. LUGINBUEHL, P., BERTHOUD, J.-M. "Bulova: Dichtung und Wahrheit", Leser-Zeitung, no 47, 18.1.77

14. B.B., "Bulova - Arbeitskonflikt ist beigelegt", National-Zeitung, no 29, 27.1.76

15. BOIS, Philippe, "Grève et paix du travail", Le Point, Parti socialiste neuchâtelois, no 48, janvier 1977

16. Interview du conseiller national vaudois Roger Besuchet, anc. secrétaire central de la FTMH, 15.12.77

17. SCHWANDER, Marcel, op. cit.

18. Interview du conseiller d'Etat neuchâtelois René Meylan, chef du département de l'industrie et de la justice, 16.11.77

19. MARTIN, Marcus, "Dubied: la fin d'une époque", lutte syndicale, Berne, FTMH, no 33/34, 18.8.76

20. TILLE, Albert, "le test Dubied", 24 Heures, 20.8.76

21. BO "La FTMH face à l'affaire Dubied", La lutte syndicale, Berne, no 35, 1.9.76

22. Idem

23. MARTIN, Marcus, "Dubied: la fin de l'époque", op. cit.

24. MUELLER, F., SCHAEPPI, H., TANNER, J., op. cit., pp. 194 -195

25. ECKERT, R., "Das Verhalten der Arbeitgeber ist mitentscheidend" Wirtschaftsrevue, no 11, November 1974, p. 15

26. WUTRICH, Ernst, "Les syndicats dans un monde en évolution", Procès-verbal du 38è Congrès syndical de 1966, p. 184

27. KELLER, J., "Wie steht es Ende 1976 um die schweizerische Sozialpartnerschaft", Tages-Anzeiger, 4.12.76

28. CNG, "Der CNG zur Sozialpartnerschaft" Pressedienst des CNG, 14.10.76

29. HALM, Fritz, "Miteinander und nicht gegeneinander", Der Bund, 4.4.77

30. KELLER, J., op. cit.

31. SCHELKER, Markus, "Konfrontation oder Dialog", Der Bund, 5.4.77

32. KELLER, J., op. cit.

33. BOIS, Philippe, op. cit.

34. WUTRICH, Ernst, "Les syndicats aujourd'hui et demain", Procès-verbal du 40è Congrès syndical de 1969, Berne, pp. 156 - 168

35. CANONICA, Ezio, Präsidialansprache am ordentlichen Kongress der Gewerkschaft Bau und Holz, Zürich, 1975

36. USS, "Un principe contesté: la paix absolue du travail", CSS, no 43 29.10.75

36a. Annuaire des statistiques du travail, BIT, Genève, 1978

37. GHELFI, André, "Des pratiques déloyales à dénoncer", La lutte syndicale, 1040, 2.10.74

38. WYLER, M., "Interview d'E. Canonica", L'Hebdo, no 3, 25.4.75

39. Idem

40. CROZIER, Michel, Les facteurs socio-culturels de la crise des relations industrielles, Bruges, Collège d'Europe, 1971

chapitre 2

41. SPITAELS, Guy, Les conflits sociaux en Europe, Verviers, Marabout, 1971, pp. 194 - 195

42. Statuts de l'USS, articles 9 et 11

43. Interview du secrétaire de l'USS, Benno Hardmeier, Berne, le 11.12.72

44. SEGHERS, J.-C., MONNEY, M.-J., op. cit., pp. 167 - 168

45. FTMH, rapport sur les travaux de la commission de revision des statuts, Berne, le 19.6.72, pp. 4 - 5

46. USS, Procès-verbal du Congrès de l'USS, 1966, pp. 173 - 175

47. Réforme des structures de l'USS, La Revue syndicale suisse, no 8, août 1975, pp. 249 - 250

48. USS, Procès-verbal du Congrès de St-Gall, 1972, pp. 66 - 67

49. "Vers une réforme des structures de l'USS", CSC, no 41, 15.11.72, p. 493

50. FTMH, rapport sur les travaux de la commission de revision des statuts, Berne, le 19.6.72, p. 1

51. Idem, p. 27

52. "La FTMH revise ses statuts et ses structures", CSS, no 34, 27.9.72

53. Procès-verbal du Congrès de l'USS, 1966, p. 175

54. "Vers une réforme des structures de l'Union Syndicale?", CSS, no 41, 15.11.72

55. Réforme des structures de l'USS", Revue syndicale suisse, no 8, août 1975, p. 228

56. Idem, p. 225

57. Idem, p. 230

58. Idem, p. 243

59. Kongress des SGB vom 20. - 22. November 1975 in Basel, Resolution der Arbeitsgruppe Information, 22.11.75

60. "Réforme des structures de l'USS", Revue syndicale suisse, no 8, août 1975, pp. 229-255

61. REYNAUD, J.-D., "Synthèse" in SPITAELS, op. cit., p. 200

62. Idem, p. 205

IIIème partie - chapitre 1

1. RENSCHLER, W., Rapport sur la participation des salariés au processus de décision dans l'entreprise, CE, Strasbourg, 1974, p. 4

2. Idem, p. 5

3. Message du Conseil fédéral concernant le projet d'arrêté fédéral relatif à l'initiative populaire sur la participation et à un contreprojet du 22.8.73 p. 10 et p. 11

4. RENSCHLER, W., op. cit., p. 6

5. BIT, La participation des travailleurs aux décisions dans les entreprises, Genève, 20 - 29 novembre 1972, p. 1 à 5

6. Message du Conseil fédéral, op. cit., p. 27

7. DE MEURON, Denis, L'initiative sur la participation, Lausanne, Institut de science politique, Coll. Mémoires et Documents, no 3, 1972, pp. 3 - 4

8. Rapport de la commission d'experts chargée d'étudier les questions relatives à la collaboration entre employeurs et travailleurs, DEP, 13 août 1955; tiré à part, La Vie économique, no 9, septembre 1955, p. 7

9. Message du Conseil fédéral, op. cit., pp. 38 - 43

10. RUFFIEUX, R., Le Mouvement chrétien-social en Suisse romande, 1891 - 1949, Fribourg, éditions universitaires, 1969, p. 197

chapitre 2

11. Programme de travail de l'USS, Berne, 1960, p. 7

12. Correspondance syndicale Suisse, no 5, 6.2.69, p. 43 - 44

13. Procès-verbal du Congrès de l'USS des 16, 17 et 18 octobre 1969, p. 5

14. Esquisse d'une conception de la participation, Revue syndicale, no 1, janvier 1971, p. 22

15. HARDMEIER, B., "L'aspiration essentielle de la Participation", CSS, no 27, 27 juin 1973

16a Procès-verbal du Congrès de l'USS, 1969, p. 168

16b Esquisse d'une conception de la participation, op. cit.

17. SCHIWOFF, V., Les droits de discussion et de codécision du personnel des services publics, Zurich, VPOD, éd. Librairie coopérative, 1955, p. 83

18. Programme de travail de la VPOD, Zurich, 1964, p. 23

19. Idem, p. 30

20. Idem, p. 31

21. WUETRICH, Ernst, "Mitsprache und Mitbestimmung der Arbeitnehmer", Schriftenreihe des SMUV, Berne, 1968, no 24, p. 8

22a WUETRICH, Ernst, op. cit., pp. 13 -15

22b WUETRICH, Ernst, L'intéressement des travailleurs, Vitznau, 28 octobre - 2 novembre 1968, p. 25

23. Idem, p. 18

24. Idem, pp. 2 - 4

25. Rapport d'activité de la FOMH, Berne, 1970, p. 42

26. WUETRICH, Ernst, La FOMH en face de nouvelles tâches, exposé au congrès extraordinaire de Berne, les 21, 22 et 23 1973, p. 12

27. Idem, p. 14 et 15

28. "Vers de nouveaux horizons", CSS, no 40, 3 octobre 1966, p. 422

29. "La FTCP se prononce pour la cogestion", CSS, no 21, 5 juin 1969, p. 210

30. "Séance du comité central étendu", CSS, no 13, 17 juin 1970, p. 1

31. "La FTCP met les points sur les i", CSS, no 36, 30 septembre 1970, p. 393 et 394

32. "La conception FTCP d'un régime de participation aux décisions", CSS, no 39, 21 octobre 1970, p. 426 à 428

33. Rapport de la commission de la FTCP au congrès de 1970, p. 18

34. "52 congrès de la SEV", Le Cheminot, no 23, 5 juin 1970, p. 3

35. "Le congrès de la SEV, Progrès Social, participation, solidarité", CSS, no 19, 23 et 24 mai 1972, p. 208

36. "Congrès FCTA: Solidarité et participation", CSS, no 22, 14 juin 1972

37. "Résolutions adoptées par le congrès", Solidarité, no 11, 20 juin 1969, p. 14
FELS, H., "La Participation ouvrière vue par la FCTA, exposé au congrès FCTA les 5, 6 et 7 septembre 1975

38. "Les typos, la cogestion et la sécurité sociale", CSS, no 23, 19 juin 1969, p. 236

39. Bericht über die Mitbestimmung im Bereich der PTT-Betriebe, PTT-Union, Berne, 1975

40. Das SBHV-Leitbild zur Mitbestimmung, Zurich, 1973

41. "Programme triennal de la FOBB 1971", Revue syndicale suisse, no 12, décembre 1971, p. 373 à 380

42. "Congrès FOBB à Lugano - Plein emploi et Sécurité sociale", Les Services publics, no 44, 30 octobre 1975, p. 2

43. Programme de base de la CSC du 21 septembre 1961, Berne, 1961
Programme d'action de la CSC pour 1966 - 1975, Berne, 1966

44. DE MEURON, Denis, op.cit., p. 52

45. CSC "La revision du droit de la société anonyme doit faciliter la participation" service de presse, 31.5.72

46. "Programme d'action de la FCOM", Syndicalisme, no 18, 25.5.67

47. "Congrès FCOM 24 et 28 juin", Syndicalisme, no 24, 2.7.70

48. "Le 29ème congrès national FchP affirme sa volonté", Syndicalisme, 12.10.67

49. "La fédération chrétienne des employés siège à Fribourg", Syndicalisme, 16.11.67

50. Programme d'action FCOM, Winterthur, 1973

51. Congrès FTCP, St-Gall, 9.10.75

52. "La gestion en services publics", Syndicalisme, 4.12.6

53. Procès-verbal du comité national de la CSC, 21.11.1970, pp. 8 - 13

54. DE MEURON, op.cit., p. 53 - 63

55. Procès-verbal de la commission syndicale de l'USS, 15.3.77, p. 10

56. Procès-verbal de la commission syndicale de l'USS, 15.3.71, pp. 10 - 11

57. DE MEURON, op.cit., p. 53

58. Procès-verbal de la commission syndicale de l'USS, 15.3.71, p. 11

59. Programme de travail de l'USS, Berne, 1961, p. 3

60. Status de l'USS, Berne, 1969, art 2, al 2, 1c, p. 1

61. "La Participation, le programme de l'USS", Revue syndicale suisse, tiré à part, Berne, no 10, octobre 1971, p. 3

62. Résolution concernant la participation, congrès syndical, 1972

63. HARDMEIER, Benno, Participation, Berne, congrès de l'USS, 1972, document de travail, no 1, p. 2

64. Idem, p. 4

65. Idem, p. 2

66. CANONICA, Ezio, "Construire une société solidaire", CSS, no 40, 17.10.73

67. La Participation, Berne, USS, mars 72, p. 20

68. "La Participation; le programme de l'USS", tirage à part de la Revue syndicale suisse, Berne, no 10, octobre 71, pp. 9 - 10

69. Idem, pp. 10 - 11

70. Idem, p. 10

71. CANONICA, Ezio, op. cit., p. 410

72. "Esquisse d'une conception de la participation" Revue syndicale suisse, Berne, no 63, 1971, p. 20

73. MEYER, Kurt, Mitbestimmung im Verwaltungsrat der schweizerischen AG, ein Vorschlag, Roggswill, USS, 12 septembre 1972

74. Programme de la CSC, Berne, 1961, pp. 2 - 3

75. Programme d'action de la CSC pour 1966 - 1975, Berne, 1966, p. 20

76. Mitbestimmung, Berne, CNG, 1972, p. 9

77. CASETTI, GRUBER, La participation des travailleurs dans l'entreprise, Berne CSC, 1973, pp. 43 - 44

78. Idem, p. 76

79. Idem, p. 77

80. Idem, p. 68

81. Idem, p. 70

82. Idem, p. 79

83. Idem, pp. 71 - 74

84. Mitbestimmung, Warum und wie?, Bern, SVEA, 1972, pp. 4 - 7

85. Idem, p. 10

86. Idem, p. 12

87. HARDMEIER, Benno, "La participation, une ancienne revendication syndicale" Revue syndicale suisse, Berne, no 4, avril 1974, p. 117

88. "La participation: le programme de l'USS", op. cit., p. 4

89. CASETTI, GRUBER, op. cit., p. 76

90. CANONICA, Ezio, "Participation = justice", Berne, CSS, no 35, 12 septembre 1973, p. 363

91. "La participation des travailleurs aux décisions: la conception de l'USS". Berne, CSS, no 31, 8 septembre 1971, p. 306

92. "Participation", Berne, USS, mars 1972, p. 4

93. CASETTI, GRUBER, op. cit., p. 78

94. Idem, p. 76

95. GRUBER, Participation, Pourquoi? Berne, CSC, p. 1

96. WUETRICH, Ernst, "Les syndicats dans une société en mutation", Congrès syndical 1972, Berne, USS, p. 13

97. CANONICA, Ezio, op. cit., p. 410

98. Rapport d'activité de la FTMH, Berne, 1970, p. 85

99. Accord du 10 juillet 1974 entre les organisations de l'industrie des machines et des métaux participant à la convention de "paix du travail".

100. Le modèle de la FOBB, Zurich, 1973

101. Rapport de la commission de la FTCP au Congrès de 1970

102. KAESER, E., Mitbestimmungskonzept zur Vertragspolitik, FTPC, septembre 1970, p. 9

103. SCHIWOFF, Viktor, Les droits de discussion et de codécision du personnel des services publics, Zurich, VPOD, Libr. COOP, 1955, p. 65

104. Idem, pp. 21 - 23

105. Bericht über die Mitbestimmung im Bereich der PTT-Betriebe, Mitbestimmungskommission der schweiz. PTT-Vereinigung, Bern, 7.3.75

106. DE MEURON, op. cit., pp. 41 - 42

chapitre 3

107. Idem, pp. 57 - 58, pp. 68 - 69

108. Avis exprimés par les cantons, les communes les partis politiques et les associations économiques au sujet de l'initiative sur la participation, Berne, mai 1973, pp. 188 - 206

109. Idem, pp. 229 - 263

110. Idem, pp. 206 - 229

111. Idem, pp. 294 - 299

112. DE MEURON, op. cit., p. 70

113. Avis exprimés, op. cit., pp. 303 - 309

114. Idem, p. 281 - 293

115. Idem, pp. 264 - 270

116. Idem, pp. 263 - 264

117. Idem, pp. 164 - 166

118. La voix ouvrière, 24 juin 1972

119. Programme d'action du PDC, Berne, 1971, pp. 31 - 32

120. Avis exprimés, op. cit., pp. 94 - 164, pp. 167 - 186, pp. 187 - 188

121a Idem, pp. 1 - 89

121b Feuille fédérale, no 15, vol. 1, 14 avril 1972, pp. 1021 - 1082

122. Message du Conseil fédéral, op. cit., p. 175

123. Idem, pp. 178 - 180

124. Idem, p. 181

125. Idem, p. 185 - 186

126. Idem, pp. 185 - 196

127. PLOMP, Georges, "Par étapes ou jamais", La Suisse, 5 juin 1973

128. Message du Conseil fédéral, op. cit., pp. 159 - 160

129. K.M., "Mitbestimmung - Humanisierung des Betriebes oder Syndikalisierung der Wirtschaft", NZZ, 10 septembre 1973

130. Idem

131. Idem

132. K.M., "Vorsichtige Abgrenzung", NZZ, 28 août 1973

133. Idem

134. PLOMB, Georges, "Brunnes et leurres" La Suisse, 28 août 1973

135. K.M. op. cit.

136. PLOMB, Georges, op. cit.

137. HARTMANN, A., "Alles offen", Vaterland, 28 août 1973

138. "Mit Abstrichen und Zutaten...", Tagwacht, 28 août 1973

139. GRICHTING, Erich, "Die Türe ist offen", Tages-Anzeiger, 28 août 1973

140. WETTLER, M.-P., "Ideologie", National Zeitung, 28 août 1973

141. RICHTER, Yan, "Participation des travailleurs - Inititative populaire", Bulletin sténographique du Conseil national, session de printemps 1974, p. 514

142. Idem, p. 514

143. Idem, pp. 516 - 517

144. HARDMEIER, Benno, "Participation - Aveuglement ou préméditation?", CSS, 7 mars 1974

145. CANONICA, Ezio, "Participation des travailleurs - Initiative populaire", Bulletin sténographique du Conseil national, session de printemps 1974, p. 519

146. Idem, p. 520

147. EGLI, op. cit., pp. 529 - 530

148. PEYROT, M., op. cit., p. 521

149. Idem, pp. 520 - 523

150. SUTER, op. cit., p. 521

151. GRAF, op. cit., pp. 528 - 529

152. MURET, op. cit., pp. 524 - 525

153. "Participation des travailleurs - Initiative populaire", Bulletin sténographique du Conseil National, session de printemps, 1974, p. 556

154. Idem, p. 572

155. Idem, pp. 558 - 563

156. PERRIN, Michel, "Qui l'eût cru?" 24 Heures, 21 mars 1974

157. PLOMB, Georges, "Le droit aux balbutiements", La Suisse, 13 février 1974

158. WETTLER, P.-M., "Ueberflüssig", National Zeitung, 14 février 1974

159. TENGER, E., "Mitsprache - Mitbestimmung", Der Bund, 14 février 1974

160. PLOMB, Georges, "D'autres écueils" La Suisse, 21 mars 1974

161. WEBER, R., "Mitbestimmung - ein heisser Kampf um ein grosses Wort", Thurgauer AZ, 22/23 mars 1974

162. HARTMANN, Alois, "Wer ist Sieger", Vaterland, 21 mars 1974

163. EGGLY, Jean-Simon, "Participation: définition précise ou rien", Journal de Genève, 25 mars 1974

164. K.M., "Unvollendeter Reifeprozess", NZZ, 24 avril 1974

165. HARTMANN, Alois, op. cit.

166. PLOMB, Georges, op. cit.

167. "Participation des travailleurs - Initiative populaire", Bulletin sténographique du Conseil des Etats, session d'été 1974, pp. 160 - 161

168. Idem

169. Idem

170. EGGLY, Jean-Simon, "La Participation: un sujet pas mûr qui exige l'empirisme", Journal de Genève, 12 juin 1974

171. PLOMB, Georges, "Le Conseil fédéral reste le meilleur", La Suisse, 28 avril 1974

172. THEILER, H., "Noch alles offen", Vaterland, 12 juin 1974

173. "Participation des travailleurs - Initiative populaire", op. cit., pp. 925 - 927

174. Communiqué de presse de la commission du Conseil national chargée de traiter de la question de la participation, Berne, le 20 août 1974

175. PLOMB, Georges, "Participation - le Vorort marque un point", La Suisse, 21 août 1974

176. "Participation des travailleurs - Initiative populaire", Bulletin sténographique du Conseil national, sesseion d'automne 1974, p. 1361

177. Idem, p. 1362

178. Idem, p. 1366

179. Idem, pp. 1366 - 1367

180. Idem, p. 1374

181. Idem, p. 1377

182. EGGLY, J.S., "Participations: si on avait su...", Journal de Genève, 27 septembre 1974

183. K.M., "Weichenstellung in der Mitbestimmung", NZZ, 8 octobre 1974

184. S.R., "Debakel um die Mitbestimmung", NZZ, 8 octobre 1974

185. PERRIN, Michel, "La tentation des exprêmes", 24 Heures, 27 septembre 1974

186. PLOMB, Georges, "Une initiative constitutionnelle, "La Suisse", 27 sept. 1974

187. PETER, A., "Falsch investieren", National Zeitung, 27 août 1974

188. GRICHTING, Emil, "Nur noch eine Alibi-Uebung", Tages-Anzeiger, 21 août 1974

189. TSCHAENI, Hans, "Stehen uns neue Sozialkämpfe bevor?", Tages-Anzeiger, 30 septembre 1974

190. HARTMANN, Alois, "Bedauerlich", Vaterland, 24 septembre 1974

chapitre 4

191. WYER, Hans, "Le double non est un oui à une solution différente", service de presse du PDC, 4 mars 1976

192. SIDJANSKI, D., ROIG, Ch., KERR, H., INGLEHART, R., NICOLA. J., op. cit.

193. NEIDHART, L., HOBY, J.-P., Ursachen der gegenwärtigen Stimmabstinenz in der Schweiz, EJP, Zurich, janvier 1977

194. AESCHBACH, Karl, "Kampflos hat es nie Erfolge gegeben", Berner Tagwacht, 8/9 mai 1976

195. HARTMANN, Alois, "Tagessieger CVP", Vaterland, 22 mars 1976

196. Déclaration commune, "La lutte pour la participation continue", CSS, 25 mars 1976

197. GRUBER, B., "Loi sur le participation - Proposition de la CSC", service de presse, Berne, 16 juin 1976

198. "Notwendige Denkpause", Verkehrs- und Staatspersonal, Nr. 13, 25. März 1976

199. FSE, Communiqué de presse du 7 juillet 1976

200. UCAP, Communiqué de presse du 22 mars 1976

201. USCI, Communiqué de presse du 22 mars 1976

202. FISCHER, Otto, "Le résultat des votations du 21 mars" Bulletin des arts et métiers, mars 1976

203. SDA "CVP kündigt neue Vorstösse an "Communiqué du 22 mars 1976"

204. "Le PDC se félicite" Tribune de Genève, 22 mars 1976

205. M.H. Wyer, président du PDC suisse: pas de solution extrême", Nouvelliste, 22 mars 1976

206. HONEGGER, Fritz, "Les radicaux restent favorables à une participation réaliste", service libre d'information, 22 mars 1976

207. PRD "Participation: les radicaux suisses pour une loi-cadre", Nouvelle Revue de Lausanne, 24 juin 1976

208. SVP "Keine Ueberraschung", Communiqué du 21 mars 1976

209. ATS "Socialistes: le contreprojet du Conseil fédéral", Communiqué du 21 mars 1976

210. Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale concernant les grandes lignes de la politique gouvernementale pendant la législature 1975 - 1979, p. 71

211. DDP, "Kein grundsätzliches Nein zur Mitbestimmung", Zofinger Tagblatt, 21 mars 1976

chapitre 5

212. "Participation: les syndicats renoncent à l'avantage du terrain", Domaine public, 14 février 1974

213. Idem

214. Idem

215. ZOLL, Rainer, op. cit., pp. 179 - 182

216. Idem, p. 184

217. HARDMEIER, Benno, Aus der Geschichte der schweiz. Arbeiterbewegung, Berne, SABZ, 1970, p. 52

218. Programme de travail de l'USS, Berne 1961, p. 7

219. KUDA, "Grenzen der Mitbestimmung", Das Mitbestimmungsgespräch, Hans Böckler-Gesellschaft eV, Heft 10/11/12, octobre-novembre 1973, pp. 168 - 170

220. URIO, Paolo, Processus de décision et contrôle démocratique en Suisse, Genève, Ed. Médecine et Hygiène, 1972, p. 218

221. MEYLAN, René, "L'avenir des conventions collectives et de la paix du travail", Lausanne, Rencontres Suisses, 4 décembre 1976

IVème partie - chapitre 1

1. DELLEY, J.-D., MORAND, Ch.-A., "Les groupes d'intérêt et la revision totale de la Constitution fédérale", Revue de droit suisse, Band 93, cahier 3/4, Bâle, 1974, p. 494
2. Idem, p. 495
3. MEYNAND, Jean, op. cit., pp. 274 - 310
4. SIDJANSKI, Dusan, Groupes d'intérêt en Suisse, Genève, Université, Etudes et Recherches, no 5, 1974, p. 7
5. REY, Jean-Noel, "Moyens d'accès et influence des syndicats suisses en tant que force extraparlementaire", Conférence sur l'évolution des institutions démocratiques en Europe, Strasbourg, 21 - 23 avril 1976, p. 2
6. Idem, p. 3
7. Idem, p. 4 - 5
8. MEYNAUD, Jean, op. cit., p. 307
9. Idem, p. 37
10. HARDMEIER, Benno, op. cit., pp. 31 - 34
11. Collectif, Le Mouvement ouvrier en Suisse, Genève, éd. Adversaires, 1975, p. 116
12. Rapport su l'état du mouvement démocratique-socialiste en Suisse, présenté aux Congrès international ouvrier socialiste à Zurich en 1893, en Revue socialiste, 1894, pp. 458 - 460
13. GRUNER, Erich, Die Arbeiter in der Schweiz im 19. Jahrhundert - soziale Lage - Verhältnis zu Arbeitgeber und Staat, Berne, Francke Verlag, 1968, p. 93
14. Idem, p. 94
15. BABEL, A., Essai sur les causes et le développement de la législation en Suisse, Genève, 1925, p. 25
16. HOEPFLINGER, François, op. cit., p. 62
17. Collectif, op. cit.
18. RAPPARD, William, La Révolution industrielle et les origines de la protection du travail en Suisse, Berne, 1914, pp. 22 - 27
19. MASNATA, François, Le parti socialiste et la tradition démocratique en Suisse, Neuchâtel, La Baconnière, 1963, p. 259

20. SIDJANSKI, D., ROIG, Ch., KERR, H., INGLEHART, R., NICOLA, J., op. cit., pp. 14 - 16
21. Rapport sur l'état du mouvement démocratique-socialiste en Suisse, op. cit., pp. 458 - 460
22. Collectif, op. cit., p. 25
23. SEGHERS, J.-C., MONNEY, M.-J., op. cit., pp. 93 - 107

Conclusion et essai d'interprétation du rôle des organisations syndicales dans la société industrielle développée

1. PARKING, Frank, Class inequality and political order, London, Paladin, 1972, p. 129
2. Idem, pp. 81 - 82
3. Idem, p. 88
4. Idem, p. 91
5. MICHELS, Robert, Les partis politiques, Paris, Flammarion, 1971, pp. 171 - 229
6. GRUNER, Erich, L'Assemblée fédérale, 1920 - 1968, Berne, Francke Verlag, 1969
7. REY, Jean-Noel, initiative pour un impôt sur la richesse, Berne, septembre 1977 (polycopié)
8. GORZ, André, Le socialisme difficile, Paris, Seuil, 1967, p. 21
9. Idem, pp. 22
10. PARKIN, Frank, op. cit., p. 106
11. GORZ, André, op. cit., pp. 22 - 23
12. GOUX, Christian, Sortir de la crise, Paris, Flammarion, 1978, p. 30

Abréviations

UCAP	Union centrale des associations patronales suisses
FRS	Fédération romande des syndicats patronaux
USCI	Union suisse du commerce et de l'industrie
USP	Union suisse des paysans
UFPAE	Union fédérative du personnel des administrations et entreprises publiques
FSSE	Fédération des sociétés suisses d'employés
USS	Union syndicale suisse
CEO	Centrale suisse d'éducation ouvrière
FOBB	Syndicat du bâtiment et du bois
FSORC	Fédération suisse des ouvriers relieurs et cartonniers
FVCE	Fédération suisse des travailleurs du vêtement, du cuir et de l'équipement
SEV	Fédération suisse des cheminots
FCTA	Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation
USL	Union suisse des lithographes
FTMH	Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie
SSM	Syndicat suisse des mass-media
VPOD	Fédération suisse du personnel des services publics
SSFP	Société suisse des fonctionnaires postaux
UPTT	Union suisse de fonctionnaires des postes, téléphone et télégraphes
AFSTT	Association suisse des fonctionnaires des téléphones et télégraphes
FTCP	Fédération du personnel du textile, de la chimie et du papier
FSTTB	Fédération suisse des tisserands de toile a bluter
FST	Fédération suisse des typographes
FSPD	Fédération suisse du personnel des douanes
USCG	Union des syndicats du canton de Genève
CSC	Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse
FCTC	Fédération chrétienne des travailleurs de la construction
FCOM	Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux
FCOTH	Fédération chrétienne des ouvriers de la chimie, du textile, de l'habillement et du papier

FChPTT	Fédération suisse des syndicats chrétiens des PTT
GCV	Fédération chrétienne du personnel des entreprises publiques de transports
FChP	Fédération chrétienne du personnel des services publics
FCTCA	Fédération chrétienne du personnel des transports, du commerce et de l'alimentation
SAG	Syndicat suisse des arts graphiques
FCES	Fédération chrétienne des employés de la Suisse
CLB	Fédération chrétienne des ouvriers agricoles de la Suisse
VUCA	Fédération chrétienne des ouvriers hongrois en Suisse
VCB	Association chrétienne du personnel fédéral
TVCA	Fédération chrétienne des ouvriers tchécoslovaques de Suisse

CONTRIBUTION A L'ETUDE DU SYNDICALISME EN SUISSE

pages

INTRODUCTION 3

PREMIERE PARTIE - LES SYNDICATS DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE DEVELOPPEE 11

Chapitre 1 - Les signes du changement 13

L'observation 13

1. les travailleurs étrangers 13
2. cols bleus - cols blancs 16
3. le travail féminin 18
4. l'évolution des membres 19
5. la crise économique 21
6. L'extension du champ d'activité de l'Etat 23

L'analyse 24

Chapitre 2 - La théorie du rôle des syndicats 27

Le concept 27

1. groupe d'intérêt et organisation syndicale 27
2. le syndicat, l'école du socialisme 29
3. la nature du syndicat 32
3.1 la dimension sociale 32
3.2 la dimension organisationnelle 33
3.3 la dimension "politique" 34

Les théories 35

1. théorie du changement de fonctions des syndicats 35
2. théorie de l'intégration organique 35
3. théorie de la coopération antagoniste 37

Le syndicat: facteur d'ordre ou contre-pouvoir 39

1. le syndicat en tant qu'agent de démocratisation 39
2. le syndicat en tant que contre-pouvoir 40
3. de l'opposition loyale à l'opposition de principe 42

Synthèse et esquisse d'un modèle d'analyse 44

DEUXIEME PARTIE - A LA RECHERCHE D'UNE NOUVELLE VOIE 53

Chapitre 1 - Les partenaires sociaux en suisse: Nouveaux mouvements dans les relations entre employeurs et travailleurs 55

L'évolution des conflits 55

1. d'une oasis de paix sociale au durcissement du climat social 55
2. Bulova-Matisa-Dubied 57
2.1 Bulova 57

2.2 Matisa 59
2.3 Dubied 60

Eléments d'une analyse 62

1. réapparition de la lutte de classes 62
2. entre la participation et la confrontation 64
3. la paix du travail: d'un concept statique à un concept dynamique 66
4. "les partenaires sociaux" 67
5. crise et "politisation" des conflits 68

Un bilan 69

Chapitre 2 - Vers une réforme des structures syndicales 73

Le processus de décision au sein de l'USS

1. les organes de décision 75
1.1 le congrès 75
1.2 la commission syndicale 76
1.3 le comité syndical 78
2. l'appareil syndical 78
3. la démocratie syndicale: mythe ou réalité 79
4. quelques observations sur le processus de décision dans les organisation syndicales 81

Les problèmes 82

1. démocratisation de l'organisation syndicale 82
2. qu'en est-il de la réforme des structures syndicales en Suisse? 85
2.1 la FTMH revise ses statuts et ses structures 85
2.1.1 le réalisme de la FTMH 86
2.2 la réforme des structures de l'USS 88
2.2.1 les travaux de la commission 90
2.2.2 divers problèmes: quelques questions de principe 91

Bilan d'une réforme 94

TROISIEME PARTIE - LA PARTICIPATION: UNE NOUVELLE REVENDICATION SYNDICALE 99

Chapitre 1 - L'origine de l'idée 101

1. généralités 101
2. en Suisse 103

Chapitre 2 - L'émergence de la revendication de la participation dans les syndicats 107

1. au sein de l'USS et de ses fédérations 107
2. au sein de la CSC et de ses fédérations 112
3. conclusions 114

Le lancement de l'initiative 115

1. les négociations entre les syndicats 115
2. le couronnement 116

Les conceptions 117

1. les confédérations 118
1.1 l'USS 118
1.2 la CSC 125
1.3 l'ASSE 133
1.4 une comparaison 134
2. les fédérations syndicales 138
2.1 les fédérations du secteur privé 138
2.2 les fédérations du secteur public 141
2.3 une comparaison 144

Chapitre 3 - La réaction du système politique 149

La procédure de consultation 149

1.1 les organisations patronales 149
1.2 les organisations syndicales 151
1.3 autres organisations 151
1.4 les partis politiques 151
1.5 les cantons 154
1.6 les résultats 154
1.7 l'attitude du Conseil fédéral 155
1.8 les réactions de la presse 158

L'intervention du Parlement 162

2.1 travaux de la commission du Conseil national 163
2.2 les délibérations du Conseil national 165
2.2.1 la position des groupes politiques 165
2.2.2 les débats 168
2.2.3 les décisions 172
2.3 la réaction de la presse 172
2.4 la commission du Conseil des Etats 174
2.4.1 les travaux 175
2.4.2 déliberations et décisions 175
2.5 l'élimination des divergences entre les Conseil 177
2.6 la réaction de la presse 180
2.7 bilan des travaux parlementaires 181

Chapitre 4 - La participation devant le peuple 185

3.1 les résultats de la votation 187
3.2 les commentaires de la presse 188
3.3 les commentaires et les positions des organisations professionnelles 188
3.4 les commentaires et positions des partis politiques 190
3.5 l'état de la question 191

Chapitre 5 - Pourquoi cet échec?

1. essai d'analyse 195
2. les syndicats renoncent à l'avantage du terrain 196
3. la participation: un nouveau type de syndicalisme 196

Bilan: Les syndicats suisses à la recherche d'une nouvelle voie 203

QUATRIEME PARTIE - ELEMENTS D'EXPLICATION 209

Chapitre 1 - Les syndicats à travers les institutions politiques 213

1. la phase préparlementaire 214
2. la phase parlementaire 216
3. la phase populaire 218
4. un bilan 219
5. le poids des institutions et de l'initiative sur la participation 221

Chapitre 2 - A travers les structures syndicales 223

1. la démocratie interne 223
2. le pluralisme syndical 223
3. les fédérations 225

Chapitre 3 - Une vieille tradition d'intégration socio-politique 229

1. l'éclosion tardive des syndicats 229
2. le monde du travail au seuil du capitalisme 234

CONCLUSION ET ESSAI D'INTERPRETATION DU ROLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA SOCIETE INDUSTRIELLE AVANCEE 237

ANNEXES 249

BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE 259

REFERENCES 265

Dans la même collection

Edouard Rossier: Contribution aux explications dynamiques de la consommation semi-agrégée. 252 p. 1974. Edité dans les "Publications Universitaires Européennes", série V/sciences économiques et politiques, No 84.

Alfred Tovias: Théorie et pratique des accords commerciaux préférentiels. Application au régime des échanges entre l'Espagne et la CEE. 296 p. 1974. Edité dans les "Publications Universitaires Européennes", série V/sciences économiques et politiques, No. 86.

Fabrizio Carlevaro: Sur la comparaison et la généralisation de certains systèmes de fonctions de consommation semi-agrégées. 424 p. 1975.

Roger Ballmer: Versuch einer Erfassung der Straßenverkehrsunfallfolgekosten für die Schweiz 1972. 224 p. 1975.

Jean-Guy Loranger: Théorie néo-classique de la demande de capital. Application à l'ensemble des industries manufacturières canadiennes. 222 p. 1975.

Ernst Bollinger: La presse suisse, structure et diversité. 328 p. 1976.

Jean-Jacques Snella: Théorie des choix et approches empiriques dans l'étude de la consommation privée: Analyse et expériences. 216 p. 1976.

Jean-Pierre Béguelin: Indicateurs statistiques de la conjoncture suisse. Essai sur la signification conjoncturelle des statistiques économiques suisses. 700 p. 1976.

Bohdan W. Hawrylyshyn: L'éducation des dirigeants – Aspects méthodologiques. 292 p. 1977.

Rolando Morales: Etude et analyse des modèles ARMA de Box-Jenkins en vue de leur utilisation en économétrie. 342 p. 1977.

Mathias Sinamenye: La répartition des droits de douane entre membres d'une Union douanière. 252 p. 1977.

Fabien Dunand: L'indépendance de l'Algérie. Décision politique sous la Vème République (1958–1962) 266 p. 1977.

Beat Bürgenmeier: L'analyse théorique de l'évolution des termes de l'échange, le cas de la Suisse. XII, 314 p. 1977.

Gilbert McNeill: Contribution à l'analyse des modèles multisectoriels: Analyses de la fonction de production de Wigley et de son introduction dans un modèle sectoriel d'équilibre statique. 248 p. 1978.

Gabrielle Antille: Etude et comparaison de modèles de prix avec application au cas de la Suisse. 336 p. 1978.

Wafik Grais: Sur le développement intégré de l'économie et du système d'enseignement. Application à l'Egypte. 436 p. 1978.

Peter Leutert: Création et développement d'un outil informatique destiné à l'analyse boursière. 178 p. 1978.

Paul-André Sanglard: Ajustement des structures productives: théorie, politique et pratique. 320 p. 1978.

René Burkhalter: Les aspects financiers des emprunts obligataires convertibles et des emprunts assortis d'un droit d'option. 266 p. 1978.

Erminio Baranzini: L'analyse des modèles d'entrées-sorties en économie. Problèmes de méthodes et pratiques opératoires. 312 p. 1978.

Manfred Gilli: Etude et analyse des structures causales dans les modèles économiques, 203 p. 1979

Laurence Tricot: Sur la notion de distance entre opérateurs. Applications à quelques problèmes d'identification des modèles à retards échelonnés. 152 p. 1979

Elie Amsellem: Les forces de croissance et les forces de freinage de la petite et moyenne entreprise industrielle analysées sous l'aspect particulier de la production. 169 p. 1979

Gérard Sallin: Fluctuations conjoncturelles et politiques stabilisatrices; le cas de la construction en Suisse, 398 p. 1979.